Proceeding

Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional ke-2
Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Pengurus Daerah Provinsi Banten

Pandeglang, 3 – 4 Desember 2015

PERTEMUAN ILMIAH TAHUNAN WIDYAISWARA
PADA KEGIATAN PENINGKATAN KAPASITAS
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI

Tim Editor:
Endan Suwandana
Ahmad Muam
Bayu N. Nugroho
Euis Mulyaningsih

ISBN 978-602-73638-0-9
9 786027 363809

Diterbitkan oleh:
Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI)
Pengurus Daerah Provinsi Banten

ISBN 978-602-73638-0-9

Proceeding Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional ke-2 Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Provinsi Banten

Tim Penyusun:
Endan Suwandana, Ahmad Muam, Bayu N. Nugroho, Euis Mulyaningsih

ISBN:
978-602-73638-0-9

Desain Sampul:
Dendi

Tata Letak:
Euis Mulyaningsih

Penerbit:
Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Pengurus Daerah Provinsi Banten

Alamat Redaksi:
d/a. Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Banten
Jl. Raya Lintas Timur Km. 4, Karang Tanjung Kabupaten Pandeglang
Provinsi Banten
Tel./Fax.: 0253 – 206554
E-mail: iwibanten@yahoo.com; endan2006@yahoo.com
Website: www.juliwi.com

Cetakan Pertama Desember 2015

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Untuk citasi harap dicantumkan:
Nama Penulis (Tahun). “Judul Karya Tulis” dalam Proceeding Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional ke-2 IkatanWidyaiswara Indonesia (IWI) Provinsi Banten (Suwandana et al., Ed.), Pandeglang, 3 – 4 Desember 2015., (halaman pp).

ISBN 978-602-73638-0-9

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, akhirnya **Proceeding Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional ke-2 Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Pengurus Daerah Provinsi Banten** telah selesai disusun. Seluruh Karya Tulis Ilmiah (KTI) ini dipresentasikan pada tanggal 3 – 4 Desember 2015 di Badan Diklat Provinsi Banten Banten.

Sebagaimana diketahui bersama, widyaiswara adalah jabatan fungsional yang memiliki tugas pokok dan fungsi mendidik, mengajar, dan melatih Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, widyaiswara adalah salah satu kunci sukses penyelenggaran pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Widyaiswara harus memiliki profesionalisme dan kompetensi yang spesifik yang dibutuhkan di dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu unsur pengembangan profesi widyaiswara adalah menyusun Karya Tulis Ilmiah (KTI) yang dihasilkan dari pengamatan, observasi, pengalaman, atau riset dalam urusan pemerintahan dan kediklatan. Semakin banyak KTI yang dapat dihasilkan, maka kualitas dan kompetensi widyaiswara itu semakin tinggi. Sebaliknya, widyaiswara yang tidak memiliki kemampuan menulis, jarang melakukan kajian atau analisis terhadap suatu permasalahan tertentu, maka tentu kualitas keilmuan widyaiswara tersebut patut dipertanyakan.

Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) adalah salah satu media bagi para widyaiswara untuk saling berbagi pengalaman dan mempresentasikan temuannya dalam bidang kediklatan. Budaya menyusun KTI dan mempresentasikannya dalam forum lokakarya, seminar, konferensi baik tingkat nasional maupun internasional adalah tantangan baru bagi para widyaiswara.

Kami, selaku Panitia PIT Nasional ke-2 IWI Provinsi Banten, sekaligus Penyusun Proceeding ini, dengan kerendahan hati, merasa senang dan bangga dapat menyelenggarakan Acara PIT ini dan mempersembahkan Proceeding ini ke hadapan seluruh peserta PIT. Semoga kiranya Proceeding ini dapat bermanfaat untuk peningkatan kompetensi widyaiswara dan ASN.

Kami menyadari bahwa Proceeding ini masih banyak kekurangan, untuk itu kami mengharapkan masukan dan saran untuk perbaikan di masa yang akan datang. Kepada seluruh penulis sebagai contributor untuk Proceeding ini, kami ucapkan terima kasih.

Pandeglang, 3 – 4 Desember 2015

Ketua Tim Penyusun
Endan Suwandana, Ph.D.

ISBN 978-602-73638-0-9

DAFTAR ISI

Proceeding

Pertemuan Ilmiah Tahunan (PIT) Nasional Ke-2
Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Pengurus Daerah Provinsi Banten
Pandeglang, 3 – 4 Desember 2015

No	Judul Karya Tulis Ilmiah (KTI)	Penulis	Instansi	Hal
1	Tinjauan Yuridis Peraturan Menteri Keuangan Nomor 107/PMK.011/2013	Heni Sulastri	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kemenkeu	1–9
2	Kritikan Terhadap Bunyi Beberapa Pasal UU PDRD	Darwin Hendra	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kemenkeu	10–5
3	Triangulasi dalam Evaluasi Pascadiklat: Aplikasi pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi	Alex Octavianus	Pusdiklat Badan Pusat Statistik (BPS)	16–23
4	Efektifitas Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Pola Baru dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (Studi Kasus pada Badan Diklat Provinsi Bali)	Ir. Ketut Rusmulyani, M.Pd	Badan Diklat Provinsi Bali	24–51
5	Haruskah Kita Fobia pada HIV-AIDS?	dr. H. Eddy Siswanto, MPHM	Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto	52–67
6	Laporan Keuangan, Fungsi dan Manfaatnya, Sekarang dan Esok Hari	Muhtar Yahya	Badan Diklat Kementerian Keuangan	68–77
7	Kesengjangan Peran Pemerintah dalam Perekonomian dan Rasio PNS Antar Provinsi di Indonesia	Yuliana Ria Uli Sitanggang	Pusdiklat Badan Pusat Statistik (BPS)	78–84
8	Perlunya Pembekalan Kemampuan Berbahasa Inggris bagi Aparatur Sipil Negara	Adi Rusmawati, S.Pd., M.Hum	BKPP Kota Bogor	85–110
9	Pertanggungjawaban Pidana atas Tindak Pidana di Bidang Perpajakan yang Dilakukan oleh Korporasi	Ida Zuraida	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kementerian Keuangan	111–118
10	Optimalisasi Fungsi Kamus Kompetensi Teknis (Studi Kasus pada Pusdiklat Pajak)	Budi Harsono, SE, M.Si.	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kementerian Keuangan	119–130
11	Analisis Empiris Pengaruh Aktivitas Corporate Social Responsibility Terhadap Penghindaran Pajak di Indonesia	Dudi Wahyudi, Ak., M.M., CA	Badan Diklat Kementerian Keuangan	131–144
12	Penerapan Model Niat Berperilaku (*Behavioral Intention Model*) dan Pengaruhnya dalam Fasilitas Pendukung di Bus Trans Jakarta	Gaguk Yuliyanto	PPSDMAP, Kementerian Perhubungan	145–174
13	Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) yang Efektif	Yanison MN, SE, MM	Badiklat Prov. Sumatera Barat	175–190
14	Fenomena Perilaku Koruptif: Analisis Penyebab Timbulnya Perilaku Koruptif di Indonesia	Dr. Drs. Hariawan Bihanding, MT	BPSDM Kementerian Dalam Negeri	191–199
15	Pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak	Heru Supriyanto	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kemenkeu	200–210

16	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC dengan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delone dan Mclean (Studi Kasis di KPU Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok)	Hanif Kurniawan & Ribut Sugianto	Pusdiklat Bea dan Cukai, Badan Diklat Kemenkeu	211–236
17	Implementasi UU No. 13/2013 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Perusahaan Dinyatakan Pailit	Dr. Hj. Sri Rahayu, SH, MM	Badan Diklat Kementerian Tenaga Kerja	237–241
18	Pemimpin sebagai Coach dalam Membentuk Calon-Calon Pemimpin Perubahan	Dr. Bovie Kawulusan, M.Si.	Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung	242–256
19	APBD Hijau dan Politik Penganggaran Tata Ruang	Dr. H. Suwarli, M.Si	BPSDM Kemendagri	257–287
20	Analisis Kontribusi Pajak Daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah Pasca Berlakunya Undang-Undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Kota Yogyakarta	Aniek Juliarini & Tatan Jaka Tresnajaya	Balai Diklat Keuangan (BDK) III Yogyakarta	288–304
21	Evaluasi Pascadiklat Menggunakan *Lime Online Survey* Aplikasi pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi Tahun 2015	Arbi Setiyawan	Pusdiklat Badan Pusat Statistik (BPS)	305–314
22	Pembelajaran Efektif Dengan Metode Outbound pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III dan Tingkat IV di Provinsi Bali	Ir. Anny Pratiwi, M.Pd.	Badan Diklat Provinsi Bali	215–328
23	Implementasi Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan (Temuan Hasil Pemeriksaan Khusus Itwilprov Bali)	Siti Nurmawan Damanik, SH, MH	Badan Diklat Provinsi Bali	229–339
24	Angka Kredit Widyaiswara: Peluang dan Permasalahannya	Drs. I Nyoman Mariada, M.Si.	Badan Diklat Provinsi Bali	240–350
25	Penggunaan Teknik Data Mining untuk Memprediksi Financial Distress pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia	Randi Hermawan & Khamami Herusantoso	Direktorat Transformasi Perbendaharaan & Pusdiklat Keuangan Umum, Kementerian Keuangan	251–375
26	Peluang dan Tantangan Widyaiswara Pusdiklat Pajak dalam Evaluasidan Pengembangan Diklat	Agus Suharsono	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kemenkeu	376–389
27	Pengembangan Media Pembelajaran dengan Pembuatan Video Menggunakan Powerpoint	Agus Suharsono	Pusdiklat Pajak, Badan Diklat Kemenkeu	390–405
28	Dana Desa Pendorong Sistem Perekonomian Indonesia Baru yang Mengacu pada Keunggulan Kompetitif sebagai Barometer Perubahan Sistem Perekonomian Dunia	Tatan Jaka Tresnajaya dan Aniek Juliarini	Widyaiswara Balai Diklat Keuangan (BDK) III Yogyakarta	406–434
29	Analisis Kinerja Diklat Teknis dan Fungsional (Studi Kasus Diklat Lingkungan Hidup) Pada Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung	Dewi Indira dan Akhmad Rizal	Badan Diklat Provinsi Lampung	435–443
30	Perlunya Surat Menyurat dalam Mengatur Mekanisme Hubungan Kerja Para Pihak Terkait dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Ir. Ishak Musa, MM	Badan Diklat Provinsi Banten	444–450
31	Menjadi Widyaiswara Teladan dan Idaman	Ir. H. Uus Natapriatna, M.Si.	Badan Diklat Provinsi Banten	451–457
32	Hubungan Pembelajaran Diklat Teknis Telaahan Staf Paripurna dalam	Drs. Tata Zakaria, M.Si.	Badan Diklat Provinsi Banten	458–461

	Menunjang Pelaksanaan Kegiatan Pimpinan			
33	Kajian Penguatan Lembaga Kolaboratif dalam Penguatan Desa Inovatif di Provinsi Banten	Endan Suwandana, Agus Zaenal Mutaqin, Enong Rostiawati, Oki Oktaviana	Badan Diklat Provinsi Banten dan Balitbangda Provinsi Banten	462–476
34	Eksistensi Kompetensi Sekda Kabupaten dalam Mendorong Laju Pembangunan	RM Sopian	Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung	477–485
35	Penggunaan Aplikasi Sumber Terbuka Moodle dalam Diklat Berbasis Elektornik	Rahmat Suyatna	Badan Diklat Provinsi Banten	486–492

ISBN 978-602-73638-0-9

Tinjauan Yuridis Peraturan Menteri Keuangan Nomor 107/PMK.011/2013

Heni Sulastri

Widyaiswara Pusdiklat Pajak BPPK Kementrian Keuangan RI,
Jl. Sakti Raya No. 1 Kemanggisan Kebon Jeruk Jakarta Barat, DKI Jakarta Indonesia,

(Diterima 20 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat atas peraturan perundang undangan yang baik, perlu dibuat peraturan mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan dengan cara dan metode yang pasti, baku, dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membentuk peraturan perundang-undangan. Sebagai implementasi dari hal tersebut dibentuklah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Tulisan ini akan mendalami suatu peraturan di bidang perpajakan khususnya tentang perhitungan pasal 25 bulan berikutnya. Penelitian ini menggunakan Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Pentingnya kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan serta kejelasan rumusan dalam membuat aturan. Peraturan turunan yang dibuat disesuaikan dengan aturan yang ada diatasnya pada hirarki aturan tersebut. Peraturan turunan tersebut harus kejelasan rumusan dalam membuat aturan. Penulis meneliti bagaimana cara perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 25 berdasarkan Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 dan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.011/2013 Tentang Tata Cara Perhitungan, Penyetoran, Dan Pelaporan Pajak Penghasilan, Atas Penghasilan Dari Usaha Yang Diterima Atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu. Menurut pendapat penulis, tulisan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi Wajib Pajak dalam menghitung angsuran pasal 25 Pajak Penghasilan Bulan berikutnya, sehingga meminimalkan hilangnya potensi penerimaan Pajak Penghasilan karena salah hitung. Paper terdiri dari 3 bagian: pertama, pendahuluan, bagian kedua Analisa tentang Menghitung pajak penghasilan Pasal 25 dan bagian terakhir kesimpulan.

Kata kunci: Hierarki peraturan, kejelasan rumusan, Lapisan Tarif PPh Orang Pribadi.

Corresponding author: Heni Sulastri, E-mail: issueh0@gmail.com, Tel/Fax.:

Pendahuluan

Pada Pasal 17 Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 mengatur tarif pajak yang diterapkan atas Penghasilan Kena Pajak bagi Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri adalah sebagai berikut:

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
Sampai dengan Rp.50.000.000,00	5%
di atas Rp.50.000.000,00 sampai dengan Rp.250.000.000,00	15%
di atas Rp.250.000.000,00 sampai dengan Rp.500.000.000,00	25%
di atas Rp.500.000.000,00	30%

Pembayaran Pajak Penghasilan dilakukan pada tahun berjalan/angsuran dan/atau pada akhir tahun. Pembayaran angsuran selain memenuhi kebutuhan dana kenegaraan pada tahun berjalan, juga untuk meringankan pemenuhan kewajiban perpajakan pada akhir tahun. Mekanisme pelunasan angsuran ada yang melalui pemotongan atau pemungutan pihak lain, ada yang harus dibayar sendiri. Pemotongan dan pemungutan pajak penghasilan oleh pihak lain sesuai Pasal 21/26, Pasal 22,Pasal 23,Pasal 24 Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008. Angsuran Pajak Penghasilan dalam tahun pajak berjalan untuk setiap bulan yang harus dibayar sendiri oleh Wajib Pajak sesuai dengan Pasal 25 Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008. Besarnya angsuran pajak dalam tahun pajak berjalan yang harus dibayar sendiri oleh Wajib Pajak untuk setiap bulan adalah sebesar Pajak Penghasilan yang terutang menurut Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan tahun pajak yang lalu dikurangi dengan:

a. Pajak Penghasilan yang dipotong sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 23 serta Pajak Penghasilan yang dipungut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22; dan
b. Pajak Penghasilan yang dibayar atau terutang di luar negeri yang boleh dikreditkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, dibagi 12 (dua belas) atau banyaknya bulan dalam bagian tahun pajak."

Besarnya angsuran pajak yang harus dibayar sendiri oleh Wajib Pajak untuk bulan-bulan sebelum Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan disampaikan sebelum batas waktu penyampaian Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan sama dengan besarnya angsuran pajak untuk bulan terakir tahun pajak yang lalu. Apabila dalam tahun pajak berjaan diterbitkan surat ketetapan pajak untuk tahun pajak yang lalu, besarnya angsuran pajak dihitung kembali berdasarkan surat ketepan pajak tersebut dan berlaku mulai bulan setelah bulan penerbitan surat ketetapan pajak.

Analisa

Penelitian ini mengambil 1 (satu) contoh kasus yang terdapat pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.011/2013 dibandingan dengan Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 Pasal 17 dan Pasal 25.

Pada Pasal 13 Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.011/2013 menyebutkan bahwa :

"*Tata cara perhitungan Pajak Penghasilan atas penghasilan dari usaha yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak yang memiliki peredaran bruto tertentu adalah sesuai contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini."*

Azas Kepastian Hukum

Asas pemungutan pajak menurut Adam Smith(1723-1790) dalam bukunya *Wealth of Nations* dengan ajaran yang terkenal "*The Four Maxims*", asas pemungutan pajak adalah sebagai berikut:

- Asas *Equality* (asas keseimbangan dengan kemampuan atau asas keadilan): pemungutan pajak yang dilakukan oleh negara harus sesuai dengan kemampuan dan penghasilan wajib pajak. Negara tidak boleh bertindak diskriminatif terhadap wajib pajak.
- **Asas Certainty (asas kepastian hukum):** semua pungutan pajak harus berdasarkan UU, sehingga bagi yang melanggar akan dapat dikenai sanksi hukum.
- Asas *Convinience of Payment* (asas pemungutan pajak yang tepat waktu atau asas kesenangan): pajak harus dipungut pada saat yang tepat bagi wajib pajak (saat yang paling baik), misalnya disaat wajib pajak baru menerima penghasilannya atau disaat wajib pajak menerima hadiah.
- Asas *Efficiency* (asas efisien atau asas ekonomis): biaya pemungutan pajak diusahakan sehemat mungkin, jangan sampai terjadi biaya pemungutan pajak lebih besar dari hasil pemungutan pajak.

Dari keempat asas tersebut, penulis akan menggunakan asas certanty(asas kepastian hukum). Untuk menjamin kepastian hukum maka peraturan perundang-undangan harus jelas dan tidak mengandung arti ganda atau memberikan peluang untuk diartikan lain. Bahasa Indonesia yang dijadikan bahasa hukum pada peraturan perundang-undangan seharusnya menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh semua lapisan masyarakat Indonesia.

Asas Kejelasan Rumusan

Asas kejelasan rumusan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan,sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

Perundang-undangan hendaknya dituangkan dalam bentuk yang jelas. Mengenai ukuran kejelasan Montesquieu (Charles-Louis de Secondat, Baron de La Brède et de 1689 – 1755, mengajukan persyaratan sebagai berikut (Allen,1958: 467-468) , ...

6. ... harus dipertimbangkan dengan penuh kematangan ***dan mempunyai kegunaan praktis dan jangan hendaknya ia mengguncangkan hal-hal yang elementer dalam penalaran*** *dan keadilan ...*[1]

[1] Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H.,Ilmu Hukum,(Bandung,PT Citra Aditya Bakti,1996), 94-95.

Bagaimana seharusnya hukum itu dibuat adalah sebagai berikut (Allen,1964: 467-468) , ...

7. Diatas semua itu, **isinya hendaknya dipikirkan secara masak terlebih dahulu serta janganlah membingungkan pemikiran** serta rasa keadilan biasa dan bagaimana umumnya sesuatu itu berjalan secara alami; ....[2]

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Bab III Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

a. kejelasan tujuan;
b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
c. **kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan**;
d. dapat dilaksanakan;
e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
f. **kejelasan rumusan;** dan
g. keterbukaan.

Yang dimaksud dengan asas kejelasan rumusan, menurut penjelasan Pasal 5 huruf f UU No 12 tahun 2011, adalah setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penysunan peraturan perundang-undangan,sistematika, dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interprestasi dalam pelaksanaannya. Pada Lampiran UU No. 12 Tahun 2011 BAB III angka 243 bahwa ciri-ciri bahasa Peraturan Perundang-undangan antara lain :

a. Lugas dan pasti untuk menghindari kesamaan arti atau kerancuan;
b. Bercorak hemat kata yang diperlukan yang dipakai;
c. Objektif dan menekan rasa subjektif (tidak emosi dalam mengungkapkan tujuan dan maksud).
d. Membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten;
e. Memberikan definisi atau batasan pengertian secara cermat;
f. Penulisan kata yang bermaksa tunggal atau jamak selalu dirumuskan dalam bentuk tunggal; dan

[2] Ibid,180.

g. Penulisan huruf awal dari kata, frasa atau istilah yang sudah didefinisikan atau diberikan batas pengertian, nama jbatan, nama profesi, nama isntitusi/lembaga pemerintah/ketatanegaraan, dan jenis Peraturan Perundang-undangan dan rancangan Peraturan Perundang-undangan dalam rumusan norma ditulis dengan huruf kapital.

Peraturan Menteri Keuangan sudah semestinya merupakan bentuk pendelegasian aturan dari Undang undang yang ada diatasnya sesuai dengan jenis, hierarki, dan materi muatan. Pendelegasian tersebut dimaksudkan untuk mengatur lebih lanjut suatu *amanah* Undang-undang. Sehingga yang diatur dalam Undang-undang menjadi lebih jelas. Berikut beberapa analisis yang diteliti oleh penulis :

Contoh Kasus :

Pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.011/2013, contoh perhitungan pajak penghasilan (PPh) atas penghasilan dari usaha yang diterima atau diperoleh wajib pajak yang memiliki peredaran bruto tertentu :

Hari Nugroho yang berstatus kawin dengan 2 (dua) tanggungan adalah orang pribadi pengusaha konstruksi yang juga memiliki toko material "Cakar Beton". Selain usaha tersebut, Hari Nugroho juga aktif memberikan jasa konsultansi kepada klien yang membutuhkan sarannya. Jumlah seluruh penghasilan yang diterima oleh Hari Nugroho pada tahun 2013 diketahui sebagai berikut:

a. Penjualan bruto dari toko material "Cakra Beton" Rp 3.500.000.000,00.
b. Nilai kontrak jasa pelaksanaan konstruksi (termasuk pemakaian material dari toko "Cakar Beton") Rp 900.000.000,00.
c. Jasa konsultansi sebesar Rp 500.000.000,00.

Total peredaran bruto Hari Nugroho pada tahun 2013 adalah sebesar Rp 4.900.000.000,00 (Rp 3.500.000.000,00 + Rp 900.000.000,00 + Rp 500.000.000,00).
Untuk menentukan PPh dari usaha toko material "Cakar Beton" di tahun 2014 dikenai tarif umum atau tarif yang bersifat final, adalah berdasarkan peredaran bruto dari usaha toko material "Cakar Beton" saja yakni sebesar Rp 3.500.000.000,00. Sedangkan peredaran bruto dari jasa pelaksanaan konstruksi dan jasa konsultansi tidak diperhitungkan mengingat jasa pelaksanaan konstruksi dikenai PPh yang bersifat final dengan ketentuan Peraturan Pemerintah tersendiri dan jasa konsultansi termasuk dalam lingkup jasa sehubungan dengan pekerjaan bebas.

Kewajiban pembayaran PPh Hari Nugroho di tahun 2014 adalah sebagai berikut:

a. PPh sebesar 1% bersifat final dari peredaran bruto usaha toko material "Cakar Beton", untuk setiap bulannya;

b. PPh dari usaha jasa konstruksi, yang dikenai PPh bersifat final berdasarkan Peraturan Pemerintah tersendiri; dan

c. Angsuran PPh Pasal 25 (Januari s.d. Desember), atas penghasilan dari jasa konsultasi. Misalkan biaya dari jasa konsultasi di tahun 2013 sebesar Rp 169.625.000,00 dan PPh yang telah dipotong/dipungut pihak lain di tahun 2013

sebesar Rp 14.750.000,00, maka kewajiban angsuran PPh Pasal 25 di tahun 2014 sebagai berikut:

Penghasilan bruto jasa konsultasi tahun 2013	*Rp.500.000.000,00*
Biaya kegiatan jasa konsultasi tahun 2013	*Rp.169.625.000,00*
PTKP (K/2)	*Rp.30.375.000,00*
Penghasilan Kena Pajak jasa konsultasi	*Rp.300.000.000,00*
PPh terutang jasa konsultasi	*Rp.38.750.000,00*
Pajak yang dipotong/dipungut pihak lain	Rp.14.750.000,00
PPh terutang	*Rp.24.000.000,00*
Angsuran PPh Pasal 25 atas jasa konsultasi	
(1/12 x Rp 24.000.000,00)	*Rp.2.000.000,00*

Pada contoh kasus Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini terdapat beberapa bagian yang mengandung ketidakjelasan. Ketidakjelasan disebabakan oleh jawaban yang diberikan pada contoh kasus tidak ada alasan pengenaan tarif nya. Ketidakjelas juga juga disebabkan oleh tidak adanya penjelasan rumusan untuk menghitung pada angka-angka yang tersaji.

Pada jawaban a diberikan tarif 1% namun tidak diberikan pengertian mengapa dikenankan 1%. Untuk memperjelas jawaban tersebut maka pada lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini dapat memberikan dasar hukum dari tarif tersebut sehingga Wajib Pajak memahami alasannya. Misal 1% sesuai dengan PP 46 tahun 2013.

Sama halnya dengan jawaban a , pada jawaban b juga tidak terdapat penjelasan lebih rinci. Peraturan Pemerintah yang mana yang sesuai untuk PPh dari usaha jasa konstruksi pada contoh tersebut. Untuk memperjelas jawaban tersebut maka pada lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini dapat memberikan informasi Peraturan Pemerintah yang tepat atas jasa konstruksi. Misal Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini dapat memberi informasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2008 Tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Dari Usaha Jasa Konstruksi.

Pada uraian jawaban c terdapat ketidakjelasan rumusan untuk perhitungan Angsuran PPh Pasal 25 (Januari s.d. Desember) atas penghasilan dari jasa konsultasi. Pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini tidak terdapat rumusan perhitungan PPh terutang jasa konsultasi, sehingga Wajib Pajak tidak memahami nilai PPh terutang sebesar Rp.38.750.000,00 tersebut didapat dari mana.

Jika kita mengacu pada Pasal 5 huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011, dari contoh kasus tersebut diatas, maka perhitungannya berdasarkan Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 Pasal 25 untuk menghitung Angsuran PPh Pasal 25 . Dan menggunakan Tarif Pasal 17 yaitu tarif pajak atas Penghasilan Kena Pajak Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri. Pada contoh kasus tersebut jika Penghasilan Kena Pajak jasa konsultasi Hari Nugroho

besarnya Rp300.000.000,00, dihitung dengan menerapkan Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 Pasal 17., maka atas Penghasilan Kena Pajak Hari Nugroho tersebut mendapat 3 (tiga) lapisan tarif yaitu :

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak	PPh terutang jasa konsultasi
Rp.50.000.000,00	5%	Rp.2.500.000,00
Rp.200.000.000,00	15%	Rp.30.000.000,00
Rp 50.000.000,00	25%	Rp.12.500.000,00
PPh terutang jasa konsultasi sesuai Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008		Rp.45.000.000,00

Pada perhitungan selanjutnya maka jika menerapkan Pasal 25 Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 maka Contoh Nomor 3 Pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan Nomor 107/PMK.011/2013 tersebut diatas adalah sebagai berikut :

PPh terutang jasa konsultasi sesuai Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008	Rp.45.000.000,00
Pajak yang dipotong/dipungut pihak lain	Rp.14.750.000,00
PPh terutang	Rp.30.250.000,00
Angsuran PPh Pasal 25 atas jasa konsultasi (1/12 x Rp 30.250.000,00)	Rp.2.520.833,00

Dari pemaparan perhitungan Angsuran PPh Pasal 25 atas jasa konsultasi diatas maka penulis menyimpulkan perhitungan sesuai

Pasal 17 dan 25 UU PPh Rp 2.520.833,00.

Lampiran PMK 107/PMK.011/2013 Rp.2.000.000,00.

Terdapat selisih perhitungan sebesar Rp 520.833,00.

Selisih hasil perhitungan tersebut, dapat dikarenakan pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini tidak memberikan kejelasan rumusan hasil perhitungan. Hal ini bertentangan

dengan Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Asas tersebut sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Pasal 5 huruf c dan huruf f.

Dalam hal peraturan perundang-undangan tersebut yang dibuat tidak mengindahkan kejelasan, maka ketidakjelasan dapat mengguncangkan hal-hal yang elementer dalam penalaran. Dalam contoh kasus pada Lampiran Peraturan Menteri Keuangan ini yaitu perhitungan angsuran pajak penghasilan pasal 25 tidak sesuai dengan Undang undang yang secara hirarki ada diatas Peraturan Menteri Keuangan ini. Hal ini juga dapat menimbulkan kebingungan bagi Wajib Pajak. Selain membingungkan Wajib Pajak juga dapat menghilangkan potensi penerimaan Pajak Penghasilan karena perhitungannya tidak disesuaikan dengan Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008 tersebut.

Kesimpulan

Salah satu asas pemungutan pajak adalah asas kepastian hukum. Untuk menjamin kepastian hukum maka peraturan perundang-undangan harus jelas dan tidak mengandung arti ganda atau memberikan peluang untuk diartikan lain. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 5 huruf c dan Pasal 5 huruf f yaitu

"Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi: ...

c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;

f. kejelasan rumusan..."

Pada Lampiran UU No. 12 Tahun 2011 BAB III angka 243 bahwa *"ciri-ciri bahasa Peraturan Perundang-undangan antara lain : ...*

e. Memberikan definisi atau batasan pengertian secara cermat; ..."

Sebagian dalam Lampiran Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.011/2013, belum sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 karena belum memenuhi kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan serta kejelasan rumusan, serta memberikan definisi atau batasan pengertian secara cermat. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan bagi Wajib Pajak yang akan menghitung Pajak Penghasilannya. Juga perhitungan pajak penghasilan yang dihitung oleh Wajib Pajak tidak tepat dan dapat menimbulkan hilangnya potensi penerimaan pajak penghasilan karena ketidakjelasan rumusan yang diatur dalam peraturan-peraturan yang dalam hirarki berada pada peraturan dibawah Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008.

Daftar Pustaka

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang Undang Nomor 7 tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan stdd Undang Undang Nomor 36 tahun 2008.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 107/PMK.01/2013 Tentang Tata Cara Perhitungan, Penyetoran, Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Dari Usaha Yang Diterima Atau Diperoleh Wajib Pajak Yang Memiliki Peredaran Bruto Tertentu

Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H. , Ilmu Hukum, Semarang : PT Citra Aditya Bakti

Asas Pemungutan; Retrieved from https://id.wikipedia.org/wiki/Pajak , 20 november 2015.

ISBN 978-602-73638-0-9

Kritikan terhadap Bunyi Beberapa Pasal Undang-Undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Darwin

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak
Jl. Sakti Raya No.1 Kemanggisan, Jakarta Barat 11480

(Diterima 22 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak*:* Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah telah berusia kurang lebih 7 (tujuh) tahun dan pengelolaan PBB Perdesaan dan Perkotaan telah dilaksanakan oleh seluruh Pemerintah Daerah di Indonesia. Ada beberapa Pasal di dalam Undang-undang tersebut yang masih terasa janggal dan perlu penyempurnaan.
Kata Kunci: Pasal 78, Pasal 81, Pasal 90, Pasal 101 UU PDRD

Corresponding author: Darwin, E-mail: hendradarwin@yahoo.com Telp/HP. 08159512016

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU PDRD) yang berlaku mulai 1 Januari 2010 telah hampir genap 7 (tujuh) tahun. Seiring dengan berjalannya waktu penulis yakin bahwa Pemerintah Daerah telah dapat melaksanakan amanat UU PDRD tersebut dengan sebaik-baiknya terutama yang berkenaan dengan Bagian Keenam Belas (Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan) yang berisi 8 (delapan) Pasal yaitu mulai Pasal 77 sampai dengan Pasal 84 dan Bagian Ketujuh Belas (Pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan) yang berisi 9 (Sembilan Pasal) yaitu mulai Pasal 85 sampai dengan Pasal 93. Walaupun ke dua pajak tersebut merupakan pajak baru yang dikelola oleh Pemerintah Daerah yang tadinya merupakan pajak pusat dan dikelola oleh Direktorat Jenderal Pajak namun sedikit banyak Pemerintah Daerah telah mengetahui dan menjalankan sebagian kecil dari pajak tersebut sebelumnya melalui kemitraan dengan Kantor Pajak Bumi dan Bangunan (KP PBB) maupun dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP Pratama).

Dalam tulisan ini Penulis tidak akan menguraikan secara keseluruhan mengenai Bagian Keenam Belas dan Bagian Ketujuh Belas dari UU PDRD tersebut. Yang ingin penulis kritisi adalah bunyi beberapa Pasal didalam kedua bagian tersebut yang penulis rasa janggal dan dapat memberikan penafsiran yang salah dalam pelaksanaannya, walaupun penulis yakin bahwa pelaksanaannya mungkin sudah memenuhi ketentuan yang diinginkan oleh Pemerintah Daerah. Disamping itu penulis juga mengkritisi masalah pembayaran pajak yang ada di dalam Pasal 101 dan tulisan ini juga sekaligus mungkin merupakan usulan untuk perbaikan UU PDRD yang konon katanya juga sedang dalam proses untuk di revisi.

Pasal 78 UU PDRD

Pasal 78 Undang-undang PDRD terdiri dari 2 (dua) ayat yang berbunyi sebagai berikut:

(1) Subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan adalah orang pribadi atau Badan yang secara nyata mempunyai suatu hak atas Bumi dan/atau memperoleh manfaat atas Bumi, dan/atau memiliki, menguasai, dan/atau memperoleh manfaat atas bangunan.

(2) Wajib Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaaan dan Perkotaan adalah orang pribadi atau Badan yang secara nyata mempunyai suatu hak atas Bumi dan/atau memperoleh manfaat atas Bumi, dan/atau memiliki, menguasai, dan/atau memperoleh manfaat atas Bangunan.

Apabila kita cermati bunyi dari ke dua ayat tersebut maka sama sekali tidak ada perbedaan antara Subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan dan Wajib Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan. Hal ini membawa konsekwensi bahwa baik Subjek Pajak maupun Wajib Pajak atas Pajak Bumi Bangunan Perdesaan dan Perkotaan versi UU PDRD ini dapat terdiri dari beberapa Subjek Pajak dan Wajib Pajak. Sebagai contoh seseorang yang memiliki sebidang tanah dengan bukti sertifikat Hak Milik merupakan Subjek Pajak dan sekaligus juga merupakan Wajib Pajak. Apabila kemudian bidang tanah tersebut disewakan kepada orang lain maka si penyewa juga menjadi Subjek Pajak dan sekaligus merupakan Wajib Pajak. Sehingga atas suatu bidang tanah, menurut Pasal 78 ini, dapat mempunyai 2 (dua) Subjek Pajak dan 2 (dua) Wajib Pajak, karena kembali menurut Pasal ini tidak ada perbedaan antara Subjek Pajak dan Wajib Pajak. Namun penulis yakin bahwa di dalam prakteknya hanya ada 1 (satu) Subjek Pajak atau hanya ada 1 (satu) Wajib Pajak. Karena undang-undang adalah merupakan bahasa hukum, walaupun penulis bukan seorang sarjana hukum atau ahli hukum maka bunyi Pasal 78 tersebut dapat memberikan penafsiran yang berbeda antara individu di dalam masyarakat. Untuk memberikan suatu kepastian hukum siapa yang menjadi Subjek Pajak dan Wajib Pajak seharusnya bunyi ayat (2) dari UU PDRD tersebut cukup sebagai berikut.

"Subjek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan seperti disebut pada ayat (1) yang dikenakan kewajiban membayar pajak, menjadi Wajib Pajak menurut Undang-undang ini"

Menurut penulis bunyi tersebut di atas akan meberikan kepastian hukum bahwa yang menjadi Wajib Pajak PBB Perdesaaan dan Perkotaan hanya 1 (satu) orang yaitu yang dikenakan kewajiban membayar pajak. Jadi walaupun terdapat 2 (dua) Subjek Pajak misalnya, yaitu pemilik tanah yang dibuktikan dengan sertifikat Hak Milik dan penyewa tanah yang dibuktikan dengan perjanjian sewa menyewa, namun Wajib Pajaknya cuma satu yaitu siapa diantara kedua Subjek Pajak tersebut yang dikenakan kewajiban membayar Pajak Bumi dan Bangunan. Di dalam prakteknya nama Wajib Pajak tersebut dicantumkan di dalam Surat Pemberitahuan Pajak Terutang PBB (SPPT PBB).

Disamping itu, menurut hemat penulis Pasal 78 tersebut sebaiknya juga ditambah 1 (satu) ayat lagi yaitu ayat (3) yang penulis kutip dari Undang-undang PBB Nomor 12 Tahun 1985 tentang PBB yang berbunyi sebagai berikut: *"dalam hal suatu objek pajak belum jelas*

diketahui siapa wajib pajaknya, maka Bupati/Walikota dapat menetapkan subjek pajak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai wajib pajak". Tambahan ayat ini merupakan suatu ketegasan bahwa apabila ada lebih dari satu Subjek Pajak atas satu Objek Pajak yang sama namun mereka saling mengelak untuk menjadi Wajib Pajak, maka Pemerintah Daerah, dalam hal ini Bupati/Walikota ataupun pejabat Pemerintah Daerah yang diberi kewenangan (melalui pendelegasian kewenangan) , dapat menentukan siapa yang menjadi Wajib Pajak atas Objek Pajak tersebut. Muara dari ketentuan ini adalah tidak akan ada objek pajak yang terlewati untuk dipajaki sepanjang subjek pajaknya atau wajib pajaknya ada.

Jadi walaupun terdapat 2 (dua) Subjek Pajak misalnya, yaitu pemilik tanah yang dibuktikan dengan sertifikat Hak Milik dan penyewa tanah yang dibuktikan dengan perjanjian sewa menyewa, namun Wajib Pajaknya cuma satu yaitu siapa diantara kedua Subjek Pajak tersebut yang dikenakan kewajiban membayar Pajak Bumi dan Bangunan. Di dalam prakteknya nama Wajib Pajak tersebut dicantumkan di dalam Surat Pemberitahuan Pajak Terutang PBB (SPPT PBB).

Disamping itu, menurut hemat penulis Pasal 78 tersebut sebaiknya juga ditambah 1 (satu) ayat lagi yaitu ayat (3) yang penulis kutip dari Undang-undang PBB Nomor 12 Tahun 1985 tentang PBB yang berbunyi sebagai berikut: *"dalam hal suatu objek pajak belum jelas diketahui siapa wajib pajaknya, maka Bupati/Walikota dapat menetapkan subjek pajak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai wajib pajak"*. Tambahan ayat ini merupakan suatu ketegasan bahwa apabila ada lebih dari satu Subjek Pajak atas satu Objek Pajak yang sama namun mereka saling mengelak untuk menjadi Wajib Pajak, maka Pemerintah Daerah, dalam hal ini Bupati/Walikota ataupun pejabat Pemerintah Daerah yang diberi kewenangan (melalui pendelegasian kewenangan) , dapat menentukan siapa yang menjadi Wajib Pajak atas Objek Pajak tersebut. Muara dari ketentuan ini adalah tidak akan ada objek pajak yang terlewati untuk dipajaki sepanjang subjek pajaknya atau wajib pajaknya ada.

Pasal 81 UU PDRD

Pasal 81 UU PDRD berbunyi: *"Besaran pokok Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan yang terutang dihitung dengan cara mengalikan tarif sebagaimana dimaksud dalam pasal 80 ayat (2) dengan dasar pengenaan pajak sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 setelah dikurangi Nilai Jual Objek Pajak Tidak Kena Pajak sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (5)"*.

Di dalam penjelasan pasal ini tercantum contoh jawaban perhitungan sebagai berikut:

1. NJOP Bumi : 800 x Rp300.000 = Rp240.000.000
2. NJOP Bangunan
   a. Rumah dan garasi: 400 x Rp350.000 = Rp140.000.000
   b. Taman: 200 x Rp50.000 = Rp 10.000.000
   c. Pagar: (120 x 1,5) x Rp175.000 = Rp 31.500.000 +

   Total NJOP Bangunan = Rp181.500.000

Nilai Jual Objek Pajak Tidak Kena Pajak = Rp 10.000.000 -

Nilai Jual Bangunan Kena Pajak = Rp171.500.000 +

3. Nilai Jual Objek Pajak Kena Pajak = Rp411.500.000
4. Tarif Pajak yang efektif yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah misal 0,2%
5. PBB terutang: 0,2% x Rp411.500.000,- = Rp823.000,-

Apabila dilihat dari jawaban contoh perhitungan tersebut ternyata bahwa yang mendapat pengurangan NJOPTKP hanya terhadap NJOP bangunan saja. Hal ini dapat menimbulkan tafsiran bahwa apabila objek pajak PBB tersebut berupa tanah kosong maka tidak mendapat pengurangan NJOPTKP. Memang di dalam praktek selama ini, ketika PBB Perdesaan dan Perkotaan masih dikelola Direktorat Jenderal Pajak, dasar pengenaan PBB atas tanah kosong tidak dikurangi dengan NJOPTKP, karena diasumsikan bahwa sipemilik tanah kosong tentunya memiliki objek PBB lainnya yang ditempati, dan tanah kosong yang menjadi miliknya hanya sebagai sarana untuk investasi.

Namun hal tersebut agak bertentangan dengan bunyi pasal 81 UU PDRD tersebut di atas. Bunyi pasal 81 jelas bahwa besarnya PBB terutang adalah dengan cara mengalikan tarif (dalam contoh di atas 0,2%) dengan dasar pengenaan pajak PBB (NJOP) setelah dikurangi dengan NJOPTKP (dalam contoh diatas sebesar Rp10.000.000). Perlu diingat bahwa NJOP yang menjadi dasar pengenaan PBB adalah NJOP Bumi dan Bangunan apabila terdapat dua objek tersebut (bumi dan bangunan), bukan objek bumi saja atau objek bangunan saja. Seharusnya bunyi pasal tersebut adalah: *"Besaran pokok Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan yang terutang dihitung dengan cara mengalikan tarif sebagaimana dimaksud dalam pasal 80 ayat (2) dengan dasar pengenaan pajak sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 setelah dikurangi Nilai Jual Objek Pajak Bangunan Tidak Kena Pajak sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (5)"*. Sehingga bunyi pasal 81 UU PDRD tersebut sesuai dengan contohnya.

Dalam hal ini kita juga harus mengubah bunyi Pasal 77 ayat (4) dan ayat (5) agar sesuai dengan contoh perhitungan tersebut di atas. Bunyi Pasal 77 ayat (4) menjadi: *"Besarnya Nilai Jual Objek Pajak Bangunan Tidak Kena Pajak ditetapkan paling rendah sebesar Rp10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) untuk setiap Wajib Pajak"*. Dan Pasal 77 ayat (5) berbunyi: *"Nilai Jual Objek Pajak Bangunan Tidak Kena Pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan* dengan Peraturan Daerah".

Namun apabila kita tidak ingin mengubah bunyi pasal-pasal yang berkenaan dengan contoh perhitungan yang ada maka contohnya yang harus diubah menjadi sebagai berikut.

1. NJOP Bumi : 800 x Rp300.000 = Rp240.000.000
2. NJOP Bangunan

a. Rumah dan garasi: 400 x Rp350.000 = Rp140.000.000

b. Taman: 200 x Rp50.000 = Rp 10.000.000

c. Pagar: (120 x 1,5) x Rp175.000 = Rp 31.500.000 +

NJOP Bumi dan Bangunan = Rp421.500.000

Nilai Jual Objek Pajak Tidak Kena Pajak = Rp 10.000.000 -

Nilai Jual Objek Pajak Kena Pajak = Rp411.500.000

Tarif Pajak yang efektif yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah misal 0,2%

PBB terutang: 0,2% x Rp411.500.000,- = Rp823.000,-

Pasal 90 ayat (1) huruf d UU PDRD

Pasal 90 ayat (1) UU PDRD berbunyi sebagai berikut:

(1) Saat terutangnya pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan/atau Bangunan ditetapkan untuk:

a….

b….

c….

d. hibah wasiat adalah sejak tanggal dibuat dan ditandatanganinya akta.

Menurut pendapat penulis bunyi Pasal 90 ayat (1) huruf d tersebut di atas merupakan kopi paste dari huruf c, hanya mengganti kata-kata hibah dengan hibah wasiat. Konsekwensi dari bunyi huruf d tersebut adalah bahwa penerima hibah wasiat harus melunasi pajak yang terutang pada saat tanggal dibuat dan ditandatanganinya akta. Menurut ketentuan undang-undang baik KUH Perdata maupun Kompilasi Hukum Islam (KIH) pelaksanaan hibah wasiat tersebut baru dilakukan apabila pemberi hibah wasiat telah meninggal dunia. Seharusnya bunyi pasal terebut seperti di dalam Undang-undang BPHTB (Undang-undang Nomor 21 Tahun 1997 jo. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000) yaitu saat terutang pajak untuk hibah wasiat adalah pada saat yang bersangkutan yaitu penerima hibah wasiat mendaftarkan peralihan hak ke Kantor Pertanahan. Apabila bunyi Pasal 90 ayat (1) huruf d tetap seperti tersebut di atas maka akan timbul beberapa permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Apabila penerima hibah wasiat meninggal dunia terlebih dahulu, maka hibah wasiat tidak dapat dilaksanakan atau batal demi hukum, lantas bagaimana dengan BPHTB yang telah dibayar apabila Pasal 90 ayat (1) tersebut dilaksanakan? Dalam hal ini Wajib Pajak telah membayar pajak yang seharusnya tidak terutang dan akan dilakukan pengembalian pajak (restitusi)
2. Pada saat dibuatnya Akta Hibah Wasiat belum terjadi perolehan hak, karena Akta Hibah Wasiat bukan merupakan dasar perolehan hak. Jika BPHTBnya harus dibayar, maka belum tentu penerima hibah wasiat bersedia membayarnya karena belum memperoleh Hak atas tanah yang dihibahwasiatkan tersebut.
3. Hibah Wasiat dapat dicabut sewaktu-waktu oleh pemberi Hibah Wasiat. Seandainya hal tersebut terjadi dan sudah dilakukan pembayaran BPHTB, berarti Wajib Pajak

membayar pajak yang seharusnya tidak terutang pajak karena Hibah Wasiat di cabut, sehingga pembayaran pajak yang tidak terutang pajak tersebut juga harus dikembalikan sebagai restitusi seperti tersebut pada angka (1) di atas.

Pasal 101 UU PDRD

Pasal 101 ayat (1) UU PDRD berbunyi: *"Kepala Daerah menentukan tanggal jatuh tempo pembayaran dan penyetoran pajak yang terutang paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah saat terutangnya pajak dan paling lama 6 (enam) bulan sejak tanggal diterimanya SPPT oleh Wajib Pajak"*. Bunyi ayat ini jelas bahwa untuk pajak-pajak daerah lainnya selain PBB, jatuh tempo pembayarannya paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah saat terutangnya pajak. Namun di dalam Pasal 101 ayat (2) terdapat kontroversi dimana SPPT sebagai salah satu dasar penagihan pajak harus dilunasi dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan sejak tanggal diterbitkan. Di dalam memori penjelasan UU PDRD, pada Pasal 101 mencantumkan kata-kata "*cukup jelas*" padahal masih perlu diklarifikasi lagi mengenai SPPT sebagai dasar penagihan pajak yang jatuh temponya satu bulan sejak diterbitkan. Klarifikasi setidak-tidaknya berisi penjelasan apakah yang dimaksud dengan SPPT pada ayat (2) tersebut merupakan SPPT asli hasil olah data dari SPOP dan LSPOP atau data lain yang ada di dalam basis data yang jatuh temponya tetap 6 (enam) bulan sejak diterimanya SPPT tersebut oleh Wajib Pajak. Ataukah merupakan SPPT Pembetulan atau hasil pengajuan keberatan yang jatuh temponya sebenarnya tidak mengubah jatuh tempo SPPT yang pertama? Menurut hemat penulis, sebaiknya di dalam Pasal 101 ayat (2) tidak perlu dicantumkan kata-kata SPPT sehingga tidak rancu dengan bunyi Pasal 101 ayat (1).

Penutup

Undang-undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU PDRD) yang telah berjalan selama lebih kurang 6 (enam) tahun kemungkinan perlu mendapat revisi untuk menuju kepada kesempurnaan dan diharapkan tidak menimbulkan multi tafsir bagi para pembacanya.

Daftar Pustaka

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1997 jo. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang BPHTB

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1985 jo. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1994 tentang PBB

ISBN 978-602-73638-0-9

Triangulasi dalam Evaluasi Pascadiklat: Aplikasi pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi

Alex Oxtavianus, Heru Margono

Education and Training Center, BPS-Statistics Indonesia
Jln. Raya Jagakarsa No 70, Lenteng Agung, Jakarta 12620, Indonesia

(Diterima 28 Juli 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *Triangulation has become widely accepted as a way to improve the analysis and interpretation of findings from various types of studies. More specifically, triangulation has proved to be an effective tool for reviewing and corroborating findings in the surveys, assessments, etc., that are an essential part of effective monitoring and evaluation. Four basic types of triangulation: (1) data triangulation: the use of multiple data sources in a single study; (2) investigator triangulation: the use of multiple investigators/researchers to study a particular phenomenon; (3) theory triangulation: the use of multiple perspectives to interpret the results of a study; and (4) methodological triangulation: the use of multiple methods to conduct a study. At the end of the article, we discussed the application of triangulation method in post-training evaluation of statisticians.*

Keywords: *triangulation, post-training evaluation*

Corresponding author : Alex Oxtavianus, E-mail: alexo@bps.go.id; leaxoct@gmail.com

Pendahuluan

"*Do not let your perspective narrow. Always find a way to see situations and life from a different angle*"

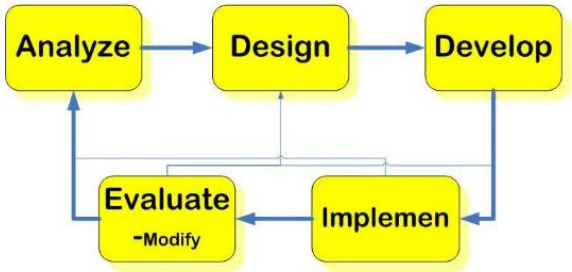
Ungkapan di atas dikutip dari film Dead Poet Society yang dibintangi oleh Robin Williams. Secara eksplisit kutipan tersebut mengajak kita untuk selalu melihat segala sesuatu dari berbagai aspek untuk mendapatkan perspektif yang utuh. Dalam penelitian ilmiah, pandangan seperti ini dikenal dengan triangulasi. Asal-usul yang tepat mengenai triangulasi tidak diketahui dengan pasti, tetapi metode ini telah digunakan secara luas oleh peradaban Mesir dan Yunani kuno. Selama berabad-abad, triangulasi umumnya terkait dengan navigasi maritim, di mana pelaut menggunakannya untuk melacak posisi mereka. Pada masa itu triangulasi merupakan metode yang digunakan untuk menentukan lokasi berdasarkan hukum trigonometri. Hukum ini menyatakan bahwa jika satu sisi dan dua sudut dari segitiga diketahui, dua sisi lainnya dan sudut segitiga akan dapat dihitung (UNAID, 2010)

Triangulasi kemudian berkembang ke luar ilmu matematika di tahun 1970-an ketika digunakan sebagai salah satu metode dalam ilmu sosiologi. Dalam hal ini, triangulasi kemudian didefinisikan sebagai "the combination of methodologies in the study of the same phenomena" (Denzin dalam Jick 1979). Penerapan konsep triangulasi dalam ilmu-ilmu sosial sebenarnya telah diperkenalkan pada tahun 1959 oleh Campbell dan Fiske untuk

menggabungkan prosedur pengukuran yang berbeda guna meningkatkan validitas dalam penelitian (Campbell dan Fiske, 1959). Namun perkembangannya secara luas baru dimulai pada tahun 1970 setelah Norman K Denzin memasukkan triangulasi dalam bukunya yang berjudul *The Research Act: A Theoritical Introduction to Sociological Method*.

Berkembangnya penerapan metode ini dalam ilmu-ilmu sosial, menjadikan triangulasi sebagai metode yang diterima secara luas sebagai salah satu cara untuk memperbaiki analisis dan interpretasi temuan dari berbagai jenis studi. Lebih khusus, triangulasi telah terbukti menjadi alat yang efektif untuk mengevaluasi dan menguatkan temuan dalam survei dan evaluasi. Kondisi ini menjadikan triangulasi sebagai bagian penting dari monitoring dan evaluasi yang efektif (UNAID, 2010).

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) juga dikenal monitoring dan evaluasi. Kegiatan monitoring umumnya dilakukan pada saat kegiatan diklat sedang berlangsung, sedangkan kegiatan evaluasi umumnya dilakukan setelah kegiatan dilaksanakan. Kegiatan evaluasi ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rangkaian kegiatan diklat. Mengacu pada model ADDIE (Analysis, Design, Develoment, Implementation, Evaluation), kegiatan evaluasi merupakan tahapan yang menentukan untuk melakukan perubahan desain dari sebuah diklat (Jabar, 2011).



Sumber : https://wawanismawandi.wordpress.com/2008/11/27/siklus-pelatihan-secara-umum

Gambar 1. Model ADDIE

Sebagai bagian dari sebuah kegiatan diklat, widyaiswara tentunya juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan evaluasi diklat. Terlebih lagi, dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN-RB) Nomor 22 tahun 2014 ditegaskan bahwa tugas widyaiswara tidak saja sebatas mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih), tetapi semakin diperluas pada kegiatan evaluasi dan pengembangan diklat. Terkait dengan hal tersebut, maka sangat strategis bila widyaiswara juga memiliki pengetahuan yang luas tentang pelaksanaan evaluasi diklat, termasuk di dalamnya adalah metode triangulasi. Peningkatan pemahaman tentang triangulasi menjadi tujuan utama dari artikel ini. Untuk lebih mempertajam pemahaman, pada bagian akhir artikel ini juga akan didiskusikan penerapan metode triangulasi pada kegiatan evaluasi pascadiklat fungsional statistisi.

Bentuk Triangulasi

Menurut Denzin, triangulasi adalah langkah pemaduan berbagai sumber data, peneliti, teori, dan metode dalam suatu penelitian tentang fenomena tertentu. Alasan utama dilakukannya, triangulasi adalah untuk menyelamatkan penelitian dari berbagai bias dan kekurangan yang bersumber karena hanya mengandalkan sumber data, peneliti, teori, dan metode yang tunggal. Denzin membedakan triangulasi dalam empat kategori: (1) triangulasi data, (2) triangulasi peneliti, (3) triangulasi teori dan (4) triangulasi metode. Ketika triangulasi yang diterapkan lebih dari satu kategori, misalnya menggunakan metode yang berbeda dengan melibatkan beberapa peneliti serta memanfaatkan berbagai sumber data, maka kondisi ini dikenal dengan triangulasi berganda (multiple triangulation). Penjelasan masing-masing tipe triangulasi secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Triangulasi data

Triangulasi data berarti menggunakan beberapa sumber data, misalnya data yang bersumber dari informan atau responden yang beragam (Mathison, 1988). Triangulasi data juga merujuk kepada variasi dalam waktu (waktu yang berbeda dari pengumpulan data) dan tempat (tempat yang berbeda untuk pengumpulan data). Dengan demikian, dalam triangulasi data perlu memperhatikan tiga tipe sumber data yaitu waktu (misalnya: kegiatan harian atau musiman), ruang (misalnya: rumah atau dusun/desa), dan orang. Orang sebagai sumber data juga masih dapat dibedakan ke dalam tiga kategori yaitu agregat (individu-individu sampel terpilih), interaktif (grup kecil, keluarga, kelompok kerja), dan kolektivitas (organisasi, komunitas, masyarakat desa).

Ide utama di balik triangulasi data adalah dengan menggunakan data yang beragam (sumber, waktu dan tempat yang berbeda), peneliti dapat memperoleh karakteristik umum dari data-data tersebut. Dengan demikian, peneliti akhirnya akan dapat menunjukkan karakteristik unik yang ada pada penelitiannya.

2. Triangulasi peneliti

Triangulasi peneliti merujuk pada pelibatan peneliti yang lebih dari satu. Yang dimaksud peneliti dalam hal ini termasuk pengamat, pewawancara atau analis data yang terlibat dalam proses penelitian (Thurmond, 2001). Dengan adanya triangulasi peneliti, potensi bias yang mungkin dilakukan oleh salah satu peneliti akan dapat dikoreksi oleh peneliti yang lain, dengan demikian tingkat keandalan (reliability) dari penelitian akan semakin tinggi. Triangulasi peneliti juga sering diterapkan karena alasan praktis, seperti banyaknya jumlah data yang harus dikumpulkan, sehingga harus melibatkan lebih banyak orang untuk menyelesaikan tugas tersebut (Mathison, 1988). Mengikutsertakan peneliti yang memiliki disiplin ilmu yang beragam juga akan memperkaya temuan penelitian. Satu hal yang perlu diperhatikan, jika suatu penelitian menerapkan triangulasi peneliti, maka harus dipastikan bahwa peneliti yang paling ahli terlibat langsung dalam seluruh proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga dan analisis.

3. Triangulasi teori

Dengan menerapkan triangulasi teori, maka beberapa teori atau hipotesis yang dipergunakan dianggap sesuai untuk diterapkan dalam satu fenomena yang sama. Karena adanya perbedaan cara pandang, triangulasi teori cenderung untuk mengungkapkan unsur-unsur yang tidak sesuai teori. Dengan demikian, triangulasi teori dapat merupakan adaptasi dari teori lama atau pengembangan teori yang baru (Jick, 1979). Hal ini akan sangat menarik untuk ranah penelitian dengan tingkat inkoherensi teoritis yang tinggi. Namun, dalam kenyataannya, triangulasi teori hampir mustahil untuk dilakukan (Mathison, 1988). Soalnya berbagai teori, karena memiliki asumsi-asumsi dasar yang berbeda, akan menerangkan fenomena yang sama secara berbeda pula. Karena itu untuk menghindari kerumitan akibat ketidak-koherenan antar teori, peneliti sering memilih satu atau beberapa proposisi yang rasional dan relevan dengan masalah yang dikaji.

4. Triangulasi metode

Triangulasi metode dapat dikategorikan ke dalam triangulasi within-metode dan triangulasi between-metode (Thurmond, 2001).

a. Triangulasi within-metode

Dalam triangulasi within-metode digunakan beberapa teknik dalam satu metode untuk pengumpulan dan interpretasi data. Untuk metode kuantitatif contohnya adalah penggunaan berbagai skala atau indeks yang mengacu pada konstruk yang sama (Jick, 1979). Dalam kasus metode kualitatif, triangulasi within-metode dapat dilakukan dengan menggabungkan observasi nonpartisipan dengan wawancara secara berkelompok (Thurmond, 2001).

Oleh karena itu, penggunaan triangulasi within-metode lebih fokus pada konsistensi internal, yaitu keandalan-reliability (Jick, 1979). Keterbatasan dari bentuk triangulasi ini adalah hanya menggunakan satu metode, meskipun diterapkan dalam berbagai variasi/teknik. Setiap metode tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan. Dengan hanya menggunakan satu metode saja, maka kelemahan metode tersebut masih akan tetap muncul.

b. Triangulasi between-metode

Triangulasi between-metode menerapkan metode berbeda untuk mengukur unit yang sama. Dengan demikian, peneliti dapat mengatasi kekurangan dari triangulasi within-metode, karena kelemahan satu metode dapat diimbangi oleh kekuatan metode lain. Triangulasi between-metode biasanya dilakukan dengan menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif, misalnya hasil penelitian kuantitatif dapat diilustrasikan dan didukung oleh data kualitatif. Selain itu, metode yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang berbeda, sehingga triangulasi between-metode berpotensi menghasilkan temuan yang tidak diperoleh jika hanya menggunakan satu metode (Thurmond, 2001). Triangulasi between-metode menggunakan prosedur pengukuran yang berbeda (Campbell dan Fiske, 1959) dan

metode yang berbeda dipergunakan untuk mengonfirmasi hasil temuan. Dengan demikian, triangulasi between-metode akan meningkatkan validitas penelitian.

Penerapan Triangulasi pada Evaluasi Pasca Diklat Fungsional Statistisi

Jabatan fungsional statistisi adalah jabatan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan statistik pada instansi pemerintah. Kegiatan statistik tersebut meliputi pengumpulan, pengolahan, penyajian, penyebarluasan dan analisis data. Termasuk pula dalam kegiatan statistik adalah kegiatan pengembangan metode statistik. Terkait dengan kompetensinya dan tanggung jawabnya, fungsional statistisi juga dibedakan atas dua kategori, yaitu fungsional statistisi terampil dan fungsional statistisi tingkat terampil.

Selaku pembina jabatan fungsional statistisi, Badan Pusat Statistik (BPS) berkewajiban memberikan pembinaan serta pelatihan bagi tenaga fungsional statistisi secara berkesinambungan. Pembinaan ini tidak hanya untuk ASN di lingkungan BPS, tetapi juga ASN dari kementerian/lembaga atau pemerintah daerah yang berminat atau telah menjadi fungsional statistisi. Pembinaan yang dilakukan ditujukan untuk memenuhi kompetensi yang menjadi syarat bagi seorang ASN untuk menjadi fungsional statistisi. Terkait dengan pembinaan ini, Pusdiklat BPS menyelenggarakan diklat pembentukan fungsional statistisi, baik untuk tingkat terampil maupun ahli. Diklat pembentukan fungsional statistisi ditujukan bagi ASN yang berminat untuk menjadi fungsional statistisi, namun tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang statistik.

Pelaksanaan diklat pembentukan fungsional statistisi pada awalnya hanya dilakukan dengan metode tatap muka. Dengan metode ini, peserta dan pengajar terlibat dalam proses pengajaran secara langsung di dalam kelas. Dalam perkembangannya, pelaksanaan diklat pembentukan fungsional statistisi tidak hanya dilakukan dengan metode tatap muka, tetapi juga dengan metode jarak jauh, dengan memanfaatkan fasilitas internet. Metode ini dilakukan untuk meningkatkan cakupan (coverage) diklat pembentukan fungsional statistisi. Metode jarak jauh ini juga dilakukan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan diklat.

Perubahan-perubahan yang telah dilakukan dalam melaksanakan diklat fungsional statistisi tentunya juga akan berdampak pada efektivitas diklat tersebut. Terkait dengan hal tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan evaluasi terhadap diklat pembentukan fungsional statistisi. Evaluasi terhadap diklat pembentukan fungsional statistisi semakin relevan dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN-RB) Nomor 19 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Statistisi dan Angka Kreditnya, yang merupakan revisi atas Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 37 tahun 2003. Pelaksanaan diklat pembentukan fungsional yang dilakukan saat ini masih mengacu pada PERMENPAN Nomor 37 tahun 2003, sehingga masih perlu diukur tingkat efektivitasnya terhadap aturan yang baru. Evaluasi diklat ini tidak hanya ditujukan untuk melihat keberhasilan alumni diklat dalam menyerap materi diklat,

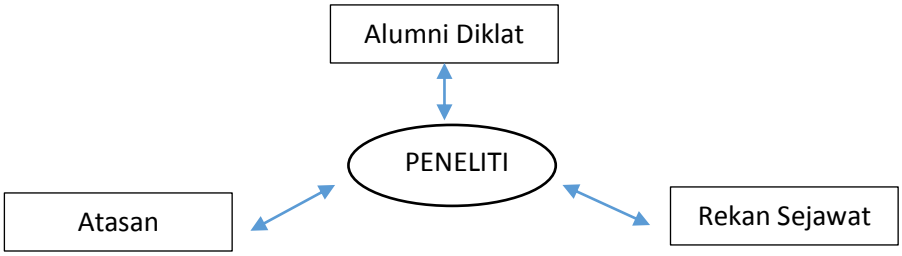
namun juga untuk memantau tingkat pemanfaatannya dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga metode yang lebih tepat adalah Evaluasi Pasca Diklat.

Dalam kegiatan evaluasi pascadiklat fungsional statistisi, prinsip triangulasi diusahakan dipenuhi secara utuh. Triangulasi dari sisi peneliti diimplementasikan dengan menggunakan peneliti dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup beragam. Peneliti yang terlibat dalam kegiatan evaluasi pascadiklat berasal dari kalangan statistisi, komputasi statistik, manajemen, ekonomi dan perencanaan. Dengan beragamnya latar belakang pendidikan para peneliti, diharapkan evaluasi pascadiklat akan menghasilkan kajian yang komprehensif. Di samping latar belakang pendidikan yang beragam, para peneliti yang terlibat juga merupakan praktisi dalam bidang statistik dan kediklatan. Pengalaman praktis dari para peneliti ini tentunya juga akan memberikan kontribusi positif bagi kegiatan evaluasi pascadiklat.

Triangulasi metode juga diterapkan dalam evaluasi pascadiklat fungsional statistisi. Untuk dapat mencapai hasil yang optimal, dipergunakan beberapa metode. Metode yang dipakai merupakan kombinasi antara metode penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Metode penelitian kuantitatif difokuskan untuk memperoleh fenomena yang menjadi kecenderungan secara umum. Dalam evaluasi pascadiklat ini, pendekatan kuantitatif didukung dengan melakukan survei daring berbasis web (web based online survey) untuk alumni diklat fungsional statistisi. Dalam mendalami fenomena yang terjadi, hasil survei daring berbasis web dinilai belum cukup memadai. Untuk menjawab kebutuhan ini, dilakukan wawancara mendalam dan focus group discussion (FGD). Dua metode ini merupakan teknik yang umumnya digunakan untuk mendukung penelitian kualitatif. Wawancara mendalam dimaksudkan untuk menggali lebih jauh tentang fenomena yang ditemui berdasarkan hasil survei daring berbasis web. Pada survei daring, informasi yang diperoleh hanya menghasilkan "apa" fenomena yang terjadi, namun belum menjelaskan "bagaimana" atau "mengapa" fenomena tersebut terjadi. Pertanyaan-pertanyaan investigasi tersebut diharapkan terjawab pada saat pelaksanaan wawancara mendalam. Metode kualitatif berikutnya adalah FGD. Dalam konteks pelaksanaan evaluasi pascadiklat, FGD ditujukan untuk mempertemukan seluruh stakeholder yang bersinggungan dengan jabatan fungsional statistisi. Selain sebagai bagian dari triangulasi metode, pelaksanaan FGD juga dilakukan untuk mendukung triangulasi peneliti.

Seperti disebutkan sebelumnya, triangulasi teori merupakan bagian yang cukup sulit. Namun demikian, evaluasi pascadiklat fungsional statistisi tetap diupayakan untuk menerapkan prinsip triangulasi teori, walaupun dalam porsi yang terbatas. Kerangka teori yang dipergunakan dalam pelaksanaan evaluasi merupakan penjabaran dari teori evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick. Metode Kirkpatrick mengevaluasi diklat berdasarkan empat dimensi, yaitu reaction, behavior, learning dan result (Ministry of Interior Cambodia and JICA 2009 dan Muslihin 2003). Masing-masing dimensi kemudian diukur efektivitasnya dengan menggunakan beberapa indikator. Penentuan indikator-indikator ini tidak saja menggunakan indikator yang dicontohkan pada metode Kirkpatric, tetapi juga menggunakan teori yang lain, seperti teori Maslow yang menjelaskan tentang hirarki kebutuhan manusia.

Prinsip triangulasi yang tidak kalah pentingnya adalah triangulasi data. Dalam evaluasi pascadiklat ini, triangulasi sumber data dilakukan pada saat mengumpulkan informasi, terutama dalam wawancara mendalam dan FGD. Prinsip triangulasi sumber daya diharapkan mampu memperkaya informasi serta menghasilkan informasi yang terkonfirmasi. Terkait dengan pelaksanaan wawancara mendalam, dengan memperhatikan prinsip triangulasi sumber data, informan yang menjadi fokus wawancara mendalam adalah : a) alumni diklat fungsional statistisi; b) atasan alumni diklat fungsional statistisi; dan c) rekan sejawat alumni diklat fungsional statistisi.



Gambar 2. Triangulasi Sumber Data pada Tahapan Wawancara Mendalam

Triangulasi sumber data juga didukung dengan melakukan pengecekan kebenaran informasi menggunakan dokumen resmi. Untuk perubahan perilaku misalnya, dapat dikonfirmasi dengan dokumen penilaian prestasi pegawai. Pelaksanaan FGD juga mendukung triangulasi sumber data. FGD dilaksanakan dengan mengikutsertakan seluruh stakeholder yang terkait dengan fungsional statistisi, yang meliputi pembina jabatan fungsional statistisi, penyelenggara diklat fungsional statistisi dan pejabat fungsional statistisi. Masing-masing stakeholder tentunya memiliki informasi yang spesifik. Agregasi seluruh informasi ini diharapkan akan menghasilkan gambaran yang utuh tentang fungsional statistisi, sebagai masukan untuk pengembangan diklat fungsional statistisi di masa yang akan datang.

Kesimpulan

Penggunaan metode triangulasi sangat mungkin diterapkan pada evaluasi pascadiklat. Dengan prinsip multy-angel, metode triangulasi akan meningkatkan validitas dan reliabilitas dari evaluasi pascadiklat. Hal ini tentunya akan berdampak langsung pada kualitas evaluasi pascadiklat yang dilaksanakan. Pada akhirnya peningkatan kualitas ini tentu akan memberikan umpan balik yang positif dan tepat bagi pelaksanaan diklat bersangkutan pada masa yang akan datang

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pimpinan di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk terlibat dalam Survei Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi

Daftar Pustaka

Campbell, D. T., & D. W. Fiske (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait- multimethod matrix. Psychological Bulletin 56(2), 81-105

Jick, Todd D. (1979). Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action. Administrative Science Quarterly 24(4), 2-11.

Jabar, CSA (2011). Desain Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi (Pengembangan Diklat Sistemik Model ADDIE), Makalah disajikan pada Seminar Penyusunan Draft Desain Kurikulum Diklat Manajemen Perkantoran pada Badan Diklat Propinsi DI Yogyakarta, 25 Mei 2011

Mathison, Sandra. (1988). Why triangulate?. Educational Researcher 17(2):13-17.

Ministry of Interior Cambodia and Japan International Cooperation Agency-JICA. (2009). Manual on Training Evaluation Project on Improvement of Local Administration in Cambodia. Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency . Cambodia

Muslihin (2003). Model Evaluasi Program Diklat Jabatan PNS. Makalah disampaikan pada seminar KTI Widyaiswara pada BKDPP Provinsi Nusa Tenggara Barat, 29 Juli - 2 Agustus 2003.

UNAID (2010). UNAID Monitoring and Evaluation Fundamentals : An Introduction to Triangulation. UNAID

Thurmond, Veronica A. (2001). The point of triangulation. Journal of Nursing Scholarship 33(3), 253-58.

Yeasmin, S & Rahman, K.F (2012). Triangulation Research Method as the Tool of Social Science Research. BUP Journal, Volume 1, Issue 1, September 2012

ISBN 978-602-73638-0-9

Efektifitas Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Pola Baru terhadap Kinerja Aparatur (Studi Kasus Diklatpim IV pada Badan Diklat Provinsi Bali)

Rusmulyani

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali
Jl. Hayam Wuruk No.152, Denpasar Sel., Kota Denpasar, Bali 80239, Indonesia

((Diterima 20 Oktober 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *Education and leadership training is intended for officials who will and / or telahmenduduki IV echelon structural position which is intended to form the figure of the leader of the bureaucracy that has a high ability in planning and leading the implementation of the agency's activities. The aim of this study was to find out the answer on the effectiveness of the implementation of the Leadership Tk.IV on the performance of the apparatus. Place as object of this research is the Bali Provincial Training Agency. The technique in collecting data using interview techniques and questionnaires conducted on all participants / alumni of Diklatpim IV Force II 2014 numbered 30 people. From the spread of the questionnaire, 29 questionnaires were returned and 1 questionnaire did not return to the questionnaire analyzed in this study amounted to 29 kuesioner.Metode data analysis used in this research is descriptive quantitative method. Based on research that has been done can be concluded that the effectiveness of the implementation of leadership training Tk.IV on the performance of the apparatus to get an average of 81.62 and be on effective criteria. It can be concluded that the implementation of Leadership Training Tk.IV effectively influence the performance of the apparatus.*

Keywords: *effectiveness, leadership training (*diklatpim IV), *performance of apparatus.*

Corresponding author: Rusmulyani, E-mail: ochaketut@gmail.com, Tel./Fax.:.

1. Latar Belakang

Pada umumnya, tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang ada dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Efektivitas kerja dapat diperoleh melalui pengembangan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Perbaikan efektivitas kerja itu dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya (Ranupandojo dan Husnan, 1983 dalam sofhian, 2012). Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sosok PNS yang diharapkan adalah PNS yang memiliki kompetensi, profesional, berbudi pekerti luhur, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun realitanya, tuduhan akan lambannya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, malas, ketidak disiplinan pada saat jam kerja, sering membolos menjadi budaya dalam

praktek kerja PNS sehingga menjadi tantangan besar bagi pemerintah untuk menghilangkan sifat tersebut.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja aparatur sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah melalui Pendidikan dan Pelatihan atau dikenal sebagai Diklat.Siagian (1995) menyatakan "pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (*Human Investment*) yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja-nya, akan tetapi dalam rangka mempercepat, pemantapan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan".

Salah satu Diklat yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Bali ialah pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai amanah PP No. 101 Tahun 2000. Pendidikan dan pelatihan ini dikhususkan bagi aparatur pegawai negeri yang akan menduduki atau memiliki jabatan struktural.

Badan Diklat Provinsi Bali dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Pola Baru melakukan evaluasi terhadap peserta hanya pada saat peserta mengikuti diklat. Namun setelah selesai mengikuti diklat, evaluasi terhadap dampak atau konsekuensi kinerja PNS (peserta) setelah kembali pada instansi masing-masing belum dilaksanakan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian atau penelitian dengan judul Efektifitas Diklat Kepemimpinan Pola Baru Terhadap Kinerja Aparatur (Studi Kasus Diklatpim IV pada Badan Diklat Provinsi Bali).

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

a. Bagaimana efektifitas Diklatpim IV pola baru terhadap kinerja aparatur (alumni)?
b. Apa Dampak Diklatpim IV dalam meningkatkan kinerjanya?
c. Apa kendala/hambatan yang dihadapi Badan Diklat dalam pelaksanaan Diklatpim IV pola Baru?

3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menimbulkan keraguan dalam penafsiran, maka yang akan dijadikan fokus kajian penelitian dan sekaligus menjadi ruang lingkup penelitian yaitu kajian efektivitas Diklatpim pola baru terhadap kinerja aparatur (Studi Kasus Diklatlim IVpada Badan diklat Provinsi Bali).

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah Apakah pelaksanaan Diklatpim IV pola baru efektif dilakukan terhadap kinerja aparatur? Atau Bagaimakah efektifitas pelaksanaan Diklatpim IV Pola Baru terhadap peningkatan kinerja aparatur?

5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

Untuk memperoleh gambaran tentang efektifitas pelaksanaan Diklatpim IV pola baru terhadap kinerja aparatur.

6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menambah wawasan penulis tentang ruang lingkup Diklat, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan pola baru (dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/aparatur)
2. Dapat dijadikan bahan referensi bagi lembaga untuk pelaksanaan Diklat dan pengambilan kebijakan.
3. Sebagai bahan masukan dan mampu memberikan sumbangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam kediklatan untuk mengembangkan kompetensi pegawai/aparatur.

7. Tinjauan Teoritis

a. Konsep Efektifitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang *(view point)* dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi. Seperti yang dinyatakan oleh Ibnu Syamsi dalam bukunya "*Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen"* bahwa: "Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efek, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan" (Syamsi, 1988:2).

The Liang Gie (2000:24) mengemukakan "efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan hasil guna yang diharapkan." Sedangkan Gibson (1984:28) mengemukakan bahwa "efektivitas adalah konteks perilaku

organisasi yang merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan."

Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Supriyono (2000:29) dalam bukunya *Sistem Pengendalian Manajemen* yang mendefinisikan pengertian efektivitas, sebagai berikut : "Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar konstribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut"

Dengan demikian efektivitas merupakan suatu bentuk pengukuran pencapaian tujuan secara maksimal berdasarkan kegiatan yang dilakukan di dalam suatu organisasi.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Efektivitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut: (1) Adanya tujuan yang jelas, (2) Struktur organisasi. (3) Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat, (4) Adanya sistem nilai yang dianut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas. Richard M Steers (1985:209)menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu rganisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi

dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Menurut pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa suatu organisasi tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya, sebaliknya apabila suatu organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Untuk itu S.P.Siagian mengemukakan beberapa kriteria atau ukuran pencapaian tujuan atau sasaran secara efektif atau tidak efektif yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, strategi merupakan suatu petunjuk yang diikuti dalam upaya pencapaian sasaran – sasaran yang telah ditentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijaksanaan harus mampu menjembatani tujuan – tujuan dengan usaha – usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya harus memutuskan sejak dini apa yang akan dikerjakan oleh organisasi di masa yang akan datang.
5. Penyusunan program yang tepat, suatu program yang baik masih perlu dijabarkan dalam program – program pelaksanaan yang tepat.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, dengan adanya program yang direncanakan secara efektif dan efisien, maka pelaksanaan tugas organisasi semakin didekatkan dengan tujuan yang diharapkan.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Dari beberapa kutipan diatas, dapat diketahui bahwa apabila sasaran atau tujuan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka dapat dinamakan efektif, tetapi apabila sasaran atau tujuan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan, maka pekerjaan tersebut tidak efektif

Dengan demikian, efektifitas dalam pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dapat menghasilkan pengaruh yang tepat, akurat, dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

c. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Istilah pendidikan mempunyai banyak makna. Dalam *"Dictionary of Education"* dinyatakan bahwa pendidikan adalah:

1) Proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat dan tempat hidup mereka.
2) Proses sosial terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual optimum.

Pendidikan dapat berlangsung dimana saja tempat manusia berada, baik di dalam lingkungan sekolah maupun luar sekolah yang dapat memberi kontribusi dalam pembentukan keterampilan, sikap dan tingkah laku seseorang. Kegiatan pendidikan membutuhkan waktu yang tidak sedikit, karena kegiatannya adalah mengembangkan kemampuan secara jasmani maupun rohani, intelektual ataupun emosional yang mengacu kearah perubahan positif.

Pendidikan sebagai persiapan atau bekal bagi kehidupan yang akan datang dalam masyarakat. Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, karena tanpa pendidikan mustahil manusia atau suatu kelompok dapat hidup berkembang sejalan dengan cita-cita untuk maju, sejahtera dan bahagia. Seperti diungkapkan oleh Burhanuddin Salam, tentang Pendidikan:

1) Pendidikan berlangsung seumur hidup (*lifelong education*), ini berarti usaha pendidikan sudah dimulai sejak manusia lahir sampai tutup usia, sepanjang manusia mampu untuk menerima pengaruh dan dapat mengembangkan dirinya.
2) Tanggung jawab pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.
3) Pendidikan merupakan suatu keharusan, karena dengan pendidikan manusia akan memiliki kemampuan dan kepribadian yang berkembang.

Menurut Faiz Manshur dalam artikelnya yang berjudul: "*Pendidikan*", mendefinisikan pendidikan sebagai "sarana manusia memperoleh ilmu pengetahuan, dengan tujuan agar manusia terbebas dari kebodohan". Sedangkan Johanes Papu dalam artikelnya yang berjudul: "*Analisis Kebutuhan Pelatihan*" menyatakan bahwa "pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi *gap* (kesenjangan) antara kinerja yang ada pada saat ini dengan kinerja standar atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh si pegawai".

Menurut Simamora (2004) Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Menurut Soekidjo (2003) pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Sedangkan yang dimaksud Diklat Kepemimpinan Pola Baru sesuai PERKALAN No.13 Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan DiklapimTk.IV, yaitu penyelenggaraan Diklat yang memungkinkan peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Kemampuan memimpin perubahan inilah yang kemudian menentukan keberhasilan peserta tersebut dalam memperoleh kompetensi yang ingin dibangun dalam penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV. Melalui pembaharuan Diklatpim Tingkat IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan.

Sedangkan kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional dan taktikal yang diindikasikan dengan kemampuan mengembangkan dan membangun karakter dan sikap perilaku integritas, menyusun rencana kegiatan, menjabarkan visi dan misi instansi, melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal, melakukan inovasi, dan mengoptimalkan potensi internal dan eksternal organisasi.Kompetensi tersebut dapat dicapai dengan rancangan struktur kurikulum yang meliputilima tahap pembelajaran antara lain: 1) Tahap Diagnosa Kebutuhan Perubahan Organisasi; 2) Tahap *Taking Ownership*; 3) Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim; 4) Tahap Laboratorium Kepemimpinan; dan 5) Tahap Evaluasi.

Kelima tahap pembelajaran tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Tahap Diagnosa Kebutuhan Perubahan

   Tahap ini merupakan tahap penentuan area dari pengelolaan kegiatan organisasi yang akan mengalami perubahan. Pada Tahap ini, peserta dibekali dengan kemampuan mendiagnosa organisasi sehingga mampu mengidentifikasi area dari kegiatan organisasi yang perlu direformasi.

2. Tahap *Taking Ownership (Breakthrough I)*

   Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk membangun *organizational learning* atau kesadaran dan pembelajaran bersama akan pentingnya mereformasi area dari kegiatan organisasi yang bermasalah. Peserta diarahkan untuk mengkomunikasikan permasalahan organisasi tersebut kepada *stakeholder*-nya dan mendapat persetujuan untuk mereformasinya, terutama dari atasan langsungnya. Pada tahap ini, peserta juga diminta mengumpulkan data selengkap mungkin untuk memasuki tahap pembelajaran selanjutnya.

3. Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim

Tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan pengetahuan membuat rancangan perubahan yang komprehensif menuju kondisi ideal dari pengelolaan kegiatan organisasi yang dicita-citakan. Di samping itu, peserta juga dibekali dengan kemampuan mengidentifikasi *stakeholder* yang terkait dengan rancangan perubahannya, termasuk dibekali dengan berbagai teknik komunikasi strategis kepada *stakeholder* tersebut guna membangun tim yang efektif untuk mewujudkan perubahan tersebut.

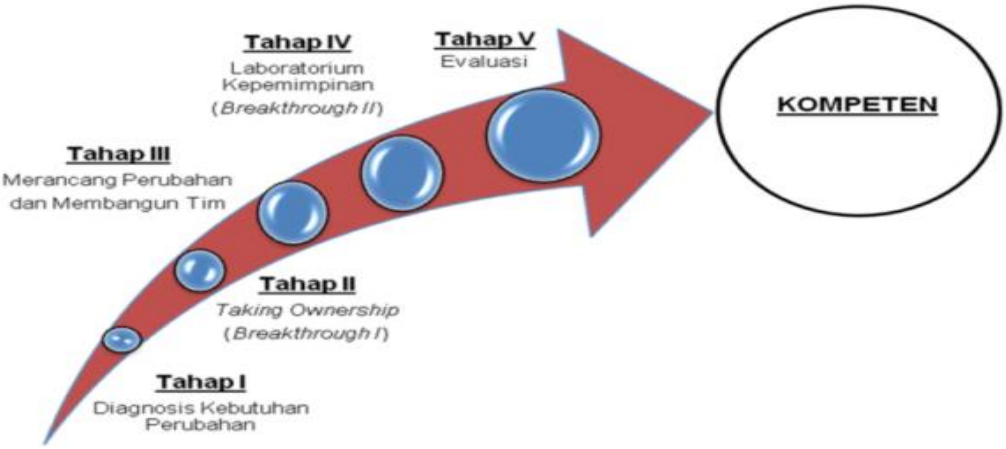
Tahap ini diakhiri dengan penyajian Proyek Perubahan masing-masing peserta untuk mengkomunikasikan proyeknya di hadapan *stakeholder* strategis untuk mendapatkan masukan dan dukungan terhadap implementasi proyek perubahan.

4. Tahap Laboratorium Kepemimpinan *(Breakthrough II)*

Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk menerapkan dan menguji kapasitas kepemimpinannya. Dalam tahap ini, peserta kembali ke tempat kerjanya dan memimpin implementasi Proyek Perubahan yang telah dibuatnya.

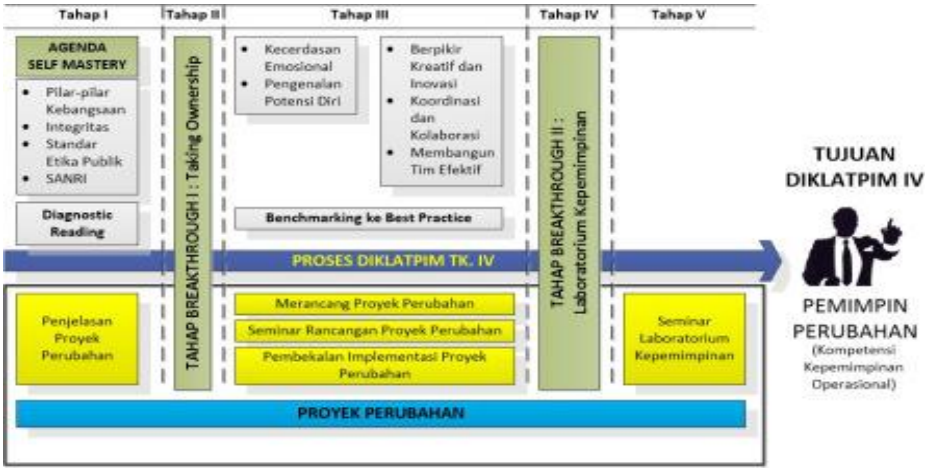
5. Tahap Evaluasi

Tahap pembelajaraan ini merupakan tahap berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam memimpin implementasi Proyek Perubahan. Kegiatan berbagi pengetahuan dilaksanakan dalam bentuk seminar implementasi Proyek Perubahan. Hanya peserta yang berhasil mengimplementasikan Proyek Perubahan yang dinyatakan telah memiliki kompetensi kepemimpinan operasional dan dinyatakan lulus Diklatpim Tingkat IV. Sedangkan yang tidak berhasil, diberi sertifikat mengikuti Diklatpim Tingkat IV.



Gambar: 01.Tahap pembelajaran Diklatpim Tk.IV

Adapun alur proyek perubahan dalam tahapan diklatpim tingkat IV,seperti gambar berikut:



Gambar: 02 Alur Proyek perubahan Diklatpim Tk.IV

Diklatpim Tingkat IV dilaksanakan selama 97 Hari Kerja, 282 JP atau 32 hari kerja untuk pembelajaran klasikal, dan 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal. Pada saat pembelajaran klasikal peserta diasramakan, dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/mental sebanyak 14 JP.

d. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerjamerupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untukmencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2011). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, dalam Mawar,2012). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Kinerja (*performance)* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999).

e. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja

Soeroto(1983) mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.Pengaruh pendidikandan

latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan,keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pembinaan melalui proses pelatihan. Pelatihan diharapkan akan membentuk dan meningkatkan serta memperbaiki tingkah laku seseorang dalam menangani suatu pekerjaan.

Untuk mencapai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan hasil yang memuaskan, hal-hal yang menjadi perhatian dan pertimbangan Moekijat (1989):

a. Siapa yang akan dilatih
b. Isi program pendidikan dan pelatihan
c. Siapa yang menyelenggarakan diklat
d. Berapa lama dan dimana diklat itu diselenggarakan

Sedangkan menurut Nitisemito (1986) hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan dan pelatihan yakni:

1. Dana atau biaya
2. Pemilihan calon
3. Jenis latihan
4. Metode pelatihan
5. Tempat pelatihan
6. Waktu pelatihan
7. Pelaksanaan pelatihan
8. Instruktur

Dalam mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat melalui beberapa indikator. Ada lima indikator yang dapat diukur yakni Pasolong, dalam Mawar 2012):

1. *Produktivitas*, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. *Kualitas layanan*, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. *Responsivitas*, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat
4. *Responsibilitas*, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.

5. *Akuntabilitas*, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

8. Kerangka Pemkiran

Efektivitas merupakan suatu konsep strategis bagi kelangsungan hidup organisasi, karena merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Efektivitas dapat diwujudkan dalam pemanfaatan waktu yang tepat serta prosedur kerja yang tepat.

Tercapainya salah satu tujuan dari Badan Diklat Provinsi Bali dalam menciptakan aparatur yang berkualitas, tentunya sangat dipengaruhi dengan adanya pelaksanaan Diklat secara efektif, terencana, terprogram, sesuai dengan tujuandan sasaran yang hendak dicapai.

Salah satu diklat yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Bali adalah diklat kepemimpinan pola baru.Penyelenggaraan diklatpim pola baru merupakan diklat yang menuntut peserta untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan. Kemampuan memimpin perubahan inilah yang kemudian menentukan keberhasilan peserta tersebut dalam memperoleh kompetensi yang ingin dibangun dalam penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV. Melalui pembaharuan Diklatpim Tingkat IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, diduga bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan pola baru secara efektif berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

9. Metode Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan Diklatpim IV dalam meningkatkan kinerja pegawai/aparatur.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah di Badan Diklat Provinsi Bali. Jln Hayam Wuruk No.152 Denpasar Bali.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan objek penelitian, penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan bulan September 2015.

c. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta dan data-data sebagaimana adanya.

d. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian1. Dalam sebuah penelitian populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Peserta Diklatpim IV Angkatan II Tahun 2014 berjumlah 30 orang.

e. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan ini penulis berusaha menganalisis data yang diperoleh sehingga antara pengertian dan teori yang ada dapat dibuktikan relevansinya.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara. Yaitu pengumpulan data berupa pengajuan pertanyaan secara lisan yang telah dipersiapkan secara tuntas dan dilengkapi dengan instrumennya. Dalam wawancara ini, penulis mengadakan komunikasi langsung dengan 4 orang peserta Diklatpim Tk.IV Angkatan II Tahun 2014.
2. Survei/Angket. Tehnik ini digunakan untuk memperoleh data dari peserta Diklatpim Tk.IV tentang efektifitas Diklatpim Tk.IV Dalam meningkatkan kinerja aparatur/pegawai.
3. Studi dokumentasi. Adapun data yang dicari melalui dokumentasi adalah gambaran umum dan profil Badan Diklat Provinsi Bali, Laporan Pelaksanaan Diklatpim dan Peraturan-peraturan terkait dengan penelitian ini.

f. Teknik Analisis Data

Analisis hasil penelitian secara kuantitatif melalui distribusi frekuensi dengan memberikan presentase, dalam hal ini penulis menggunakan rumus sebagai berikut.

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:
P = Angka persentase
F = Frekuensi (jumlah jawaban responden)
N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi atau banyaknya individu)

Selain itu, hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan adalah untuk mencari rata-rata, median, modus, standar deviasi dan varians. Selanjutnya, analisis dilanjutnya untuk mencari rata-rata persentase skor efektifitas pelaksanaan Diklat Kepemimpina Tk.IV, dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$M\% = \left[\frac{M}{SMI}\right] x\ 100\%$$ (Agung, 2014; 144)

Untuk mengetahui tingkatan efektifitas variabel yang diteliti, rata-rata persen (M%) yang telah didapatkan dibandingkan ke skala PAP skala lima dengan kriteria sbb:

Tabel 02. Pedoman Konversi PAP Skala Lima.

Persentase	Kriteria
90 – 100	Sangat efektif
80 – 89	Efektif
65 – 79	Cukup efektif
55 – 64	Kurang efektif
0 – 54	Tidak efektif

(Agung, 2014; 145)

10.Hasil dan Pembahasan

a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Diklat sebagai institusi yang secara formal diberi kewenangan dalam penyelenggaraan Diklat dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya tersebut dengan baik. Berbagai upaya seperti penciptaan rancang-bangun diklat yang tepat, strategi pembelajaran yang efektif, tenaga pengajar yang profesional, pengembangan kurikulum dan bahan ajar sesuai kebutuhan organisasi publik adalah beberapa agenda penting yang harus dilakukan oleh Badan Diklat.

a. Struktur organisasi,Tugas pokok dan fungsi

Struktur kelembagaan Badan Diklat Provinsi Bali yang diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali menyebutkan bahwa Badan Diklat Provinsi Bali adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah (LTD) yang berbentuk Badan, yang mendukung tugas Gubernur didalam Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda.

Mengenai struktur organisasi Badan Diklat dijelaskan dalam Perda Nomor 4 tahun 2011. Dalam Pasal tersebut dijelaskan bahwa susunan organisasi Badan Diklat terdiri dari Sekretariat, Bidang, Sub Bagian, Sub Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara terperinci struktur organisasi Badan Diklat berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2011disajikan dalam Bagan berikut ini:

Gambar 03. Struktur Organisasi Badan Diklat
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2011

Dalam melaksanakan tugas pokok Badan Diklat Provinsi Bali didukung oleh sumberdaya aparatur serta sarana dan prasarana. Seluruh pegawai berjumlah 64 orang yang terdiri dari 17 orang pejabat struktural, 14 orang Widyaiswara, 2 orang Pustakawan serta 31 orang staf.

b. Visi dan Misi

Visi Pemerintah Provinsi Bali menjadi acuan dalam penetapan Visi Badan Diklat.Visi Provinsi Bali yaitu Bali Mandara ,artinya Bali yang Maju, Aman, Damai, Sejahtera. Dengan memperhatikan Visi tersebut serta memperhatikan perubahan paradigma kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, diharapkan Bali tetap eksis terutama dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing.

Visi :

Mewujudkan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Bali sebagai pusat peningkatan kapasitas aparatur berbasis kompetensi.

Sedangkan Motto Badan Diklat Provinsi Bali untuk mewujudkan Visi adalah **"TIADA PERUBAHAN TANPA DIKLAT"**

Misi

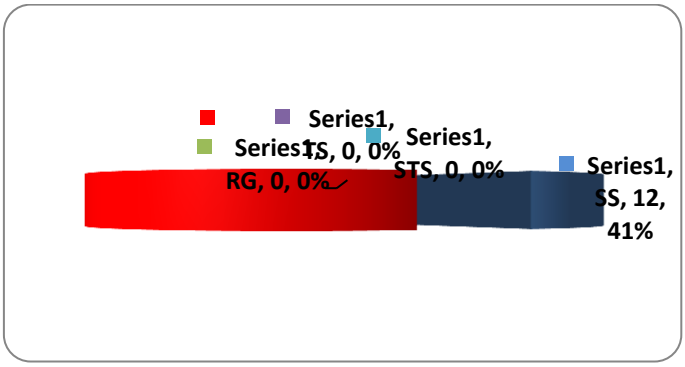
Dalam upaya mewujudkan visi tersebut Badan Diklat Provinsi Bali memiliki misi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) berbasis kompetensi bagi sumberdaya aparatur pemerintah.
2. Meningkatkan koordinasi dalam pengembangan program kediklatan.
3. Mengembangkan kerjasama kediklatan.
4. Meningkatkan mutu sumberdaya dan profesionalisme tenaga kediklatan.
5. Melaksanakan evaluasi kediklatan dan merumuskan kebijakan pengembangan mutu sumberdaya aparatur.

11.Pembahasan

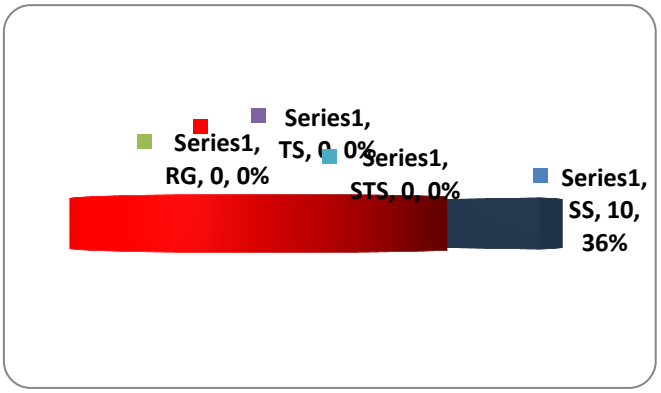
Dari 30 kuesioner yang disebarkan, 29 kuesioner kembali dan 1 kuesioner tidak kembali, sehingga kuesioner yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 29 kuesioner. Berdasarkan jawaban kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV yang telah disebarkan, didapatkan persentase jawaban sebagai berikut:

1. Alumni menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.



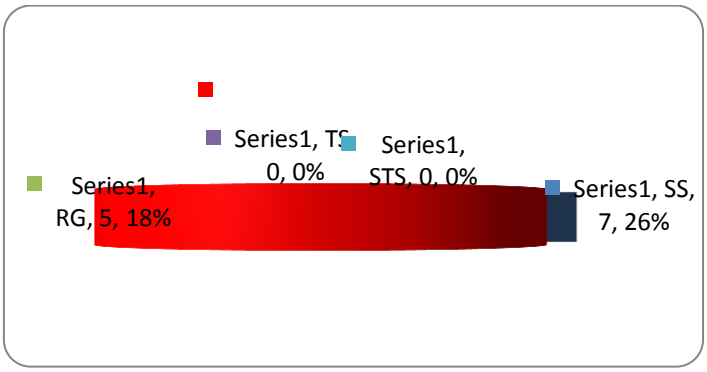
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni hanya menjawab sebanyak 27 pernyataan menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dengan kriteria sangat setuju 41% (12 orang) dan 59% (15 orang) menyatakan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

2. Alumni melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.



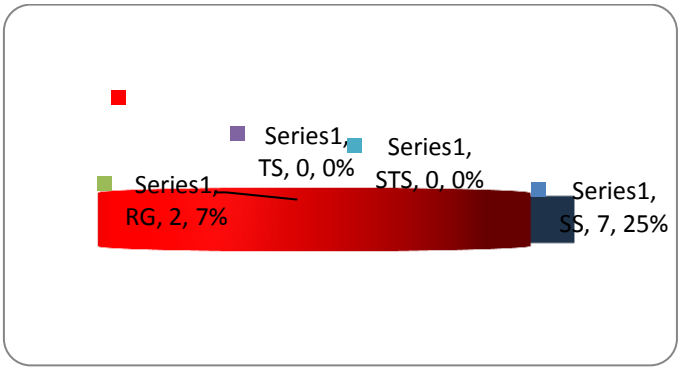
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab sebanyak 28 orang menyatakan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan kriteria sangat setuju 36% (10 orang) dan 64% (18 orang) menyatakan setuju. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

3. Alumni menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.



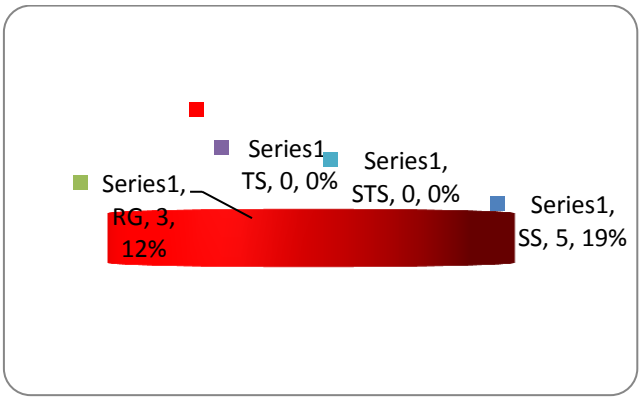
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 27 orang menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kriteria sangat setuju 26% (7 orang) , 56% (15 orang) menyatakan setuju dan 18% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan Alumni menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Alumni tidak menunda-nunda pekerjaan.



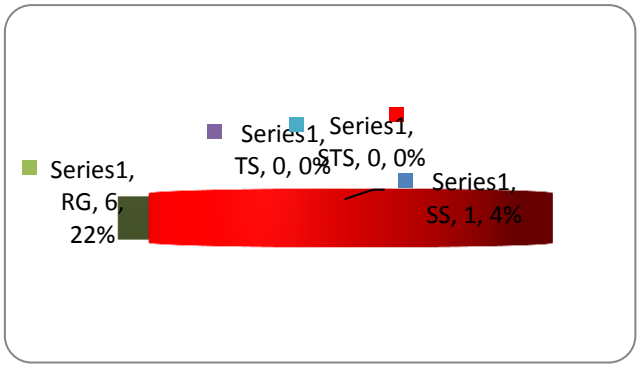
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan tidak menunda-nunda pekerjaan dengan kriteria sangat setuju 25% (7 orang) , 68% (19 orang) menyatakan setuju dan 7% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan Alumni tidak menunda-nunda pekerjaan.

5. Alumni menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan.



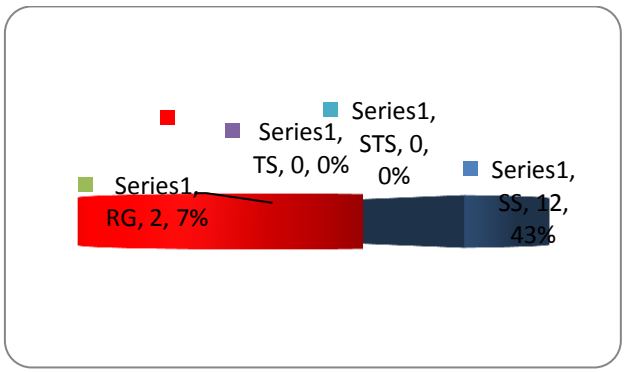
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 26 orang menyatakan menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan dengan kriteria sangat setuju 19% (5 orang) , 69% (18 orang) menyatakan setuju dan 12% (3 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan menikmati setiap pekerjaan yang dikerjakan.

6. Hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.



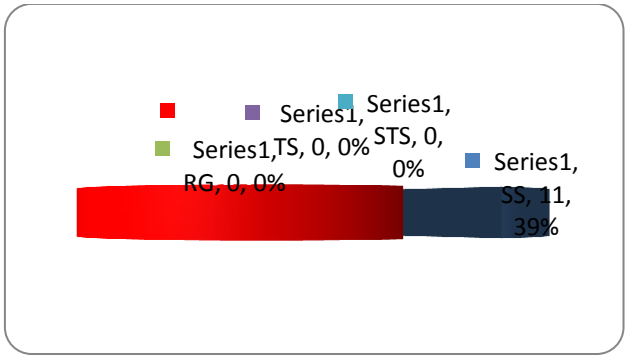
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 27 orang menyatakan Hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja dengan kriteria sangat setuju 4% (1orang) , 74% (20 orang) menyatakan setuju dan 22% (6 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan Hasil pekerjaan alumni diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.

7. Setelah mengikuti diklat kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya.



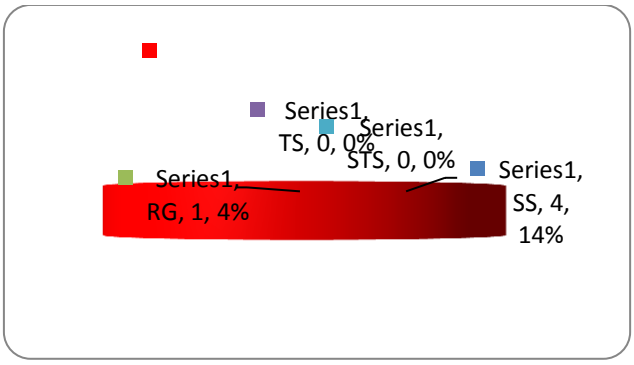
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya dengan kriteria sangat setuju 43% (12 orang) , 50% (14 orang) menyatakan setuju dan 7% (2 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya.

8. Melaksanakan evaluasi terhadap materi diklatpim sangat penting untuk perbaikan pembelajaran.



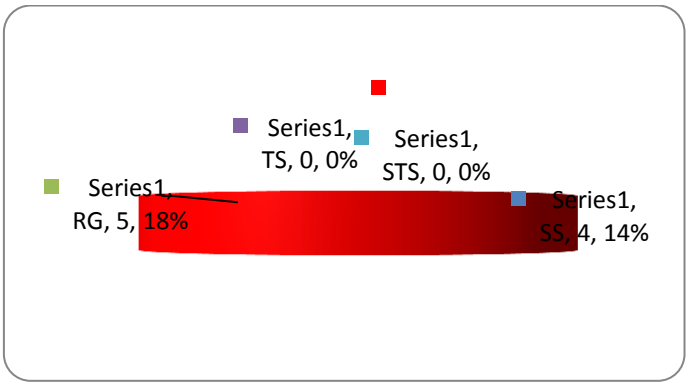
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan alumni dapat menambah pengetahuan dan wawasannya dengan kriteria sangat setuju 39% (11 orang) , dan 61% (17 orang) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan melaksanakan evaluasi terhadap materi diklatpim sangat penting untuk perbaikan pembelajaran.

9. Setelah mengikuti diklat kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya.



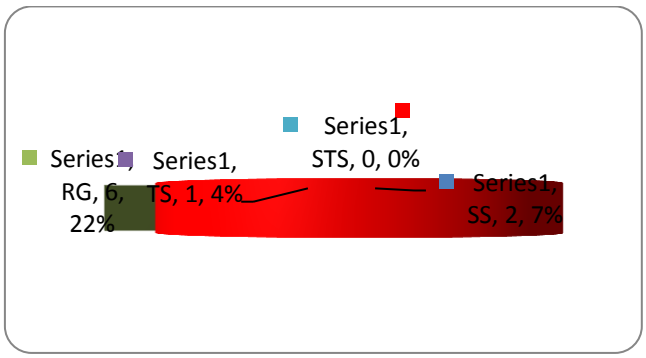
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya dengan kriteria sangat setuju 14% (4 orang) , 82% (23 orang) menyatakan setuju dan 4% (1 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan almuni memiliki keinginan untuk mengembangkan inovasinya.

10. Kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti diklat kepemimpinan.



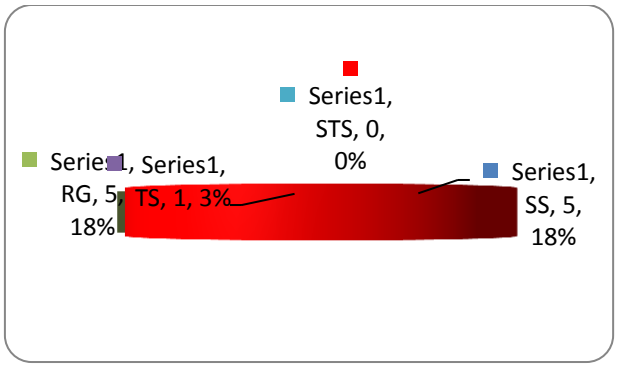
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti diklat kepemimpinan dengan kriteria sangat setuju 14% (4 orang), 68% (19 orang) menyatakan setuju dan 18% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan kompetensi dan profesionalisme peserta meningkat setelah mengikuti diklat kepemimpinan.

11. Materi yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan.



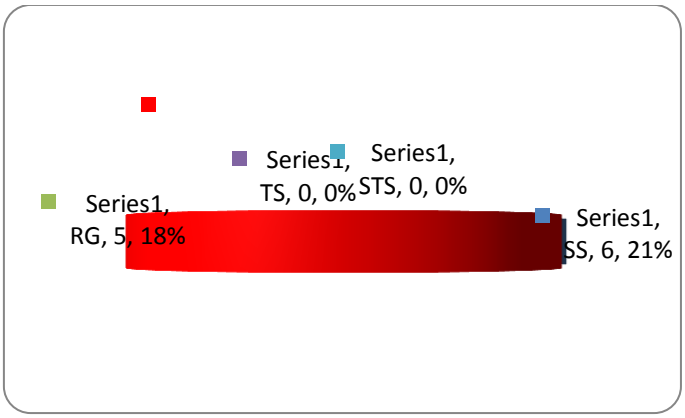
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 27 orang menyatakan materi yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan dengan kriteria sangat setuju 7% (2 orang), 67% (18 orang) menyatakan setuju ,22% (6 orang) menyatakan ragu dan 4% (1 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan materi yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan.

12. Materi/mata pelajaran yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV mendukung untuk tercapainya sasaran kerja yang telah ditetapkan.



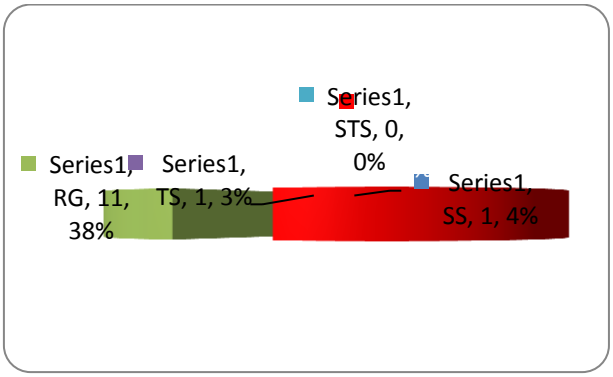
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan materi/mata pelajaran yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV mendukung untuk tercapainya sasaran kerja yang telah ditetapkan dengan kriteria sangat setuju 18% (5 orang), 61% (17 orang) menyatakan setuju,18% (5 orang) menyatakan ragu dan 3% (1 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan materi yang disampaikan dalam diklat kepemimpinan TK.IV relevan dengan tuntutan pekerjaan

13. Setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya.



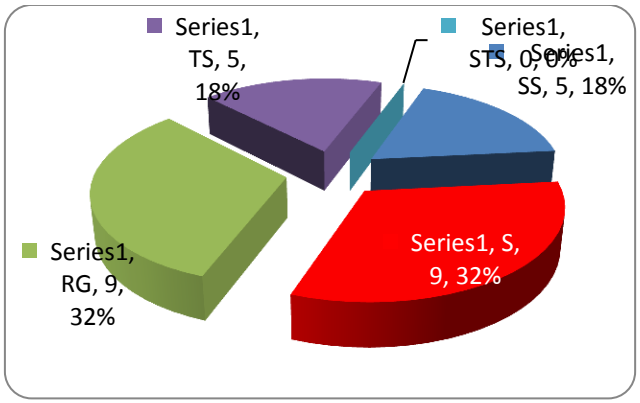
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan Setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya dengan kriteria sangat setuju 21% (6 orang), 61% (17 orang) menyatakan setuju, 18% (5 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat mengaplikasikan proyek perubahannya.

14. Setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan.



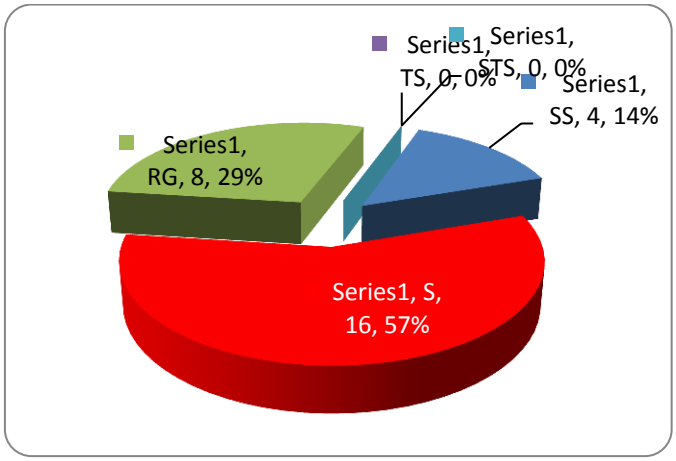
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 29 orang menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan dengan kriteria sangat setuju 4% (1 orang), 55% (16 orang) menyatakan setuju,38% (11 orang) menyatakan ragu dan 3% (1 orang) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah mengikuti diklat kepemimpinan TK.IV peserta dapat pengakuan kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dan memperoleh promosi jabatan.

15. Alumni mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan.



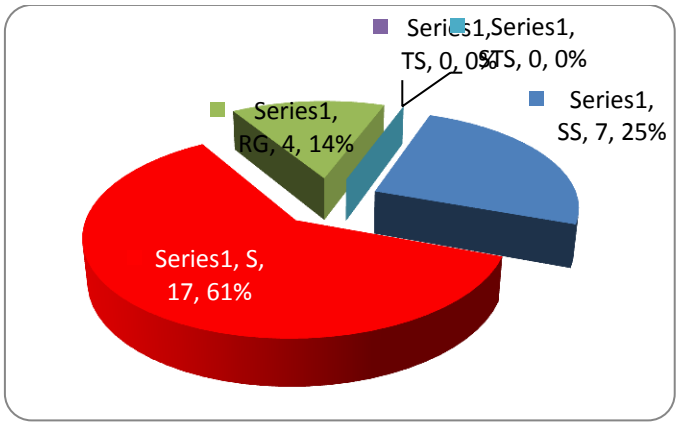
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan dengan kriteria sangat setuju 18% (5 orang), 32% (9 orang) menyatakan setuju,32% (9 orang) menyatakan ragu dan 18% (5 orang) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan mengalami kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaan bila tidak mengikuti pelatihan.

16. Pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran.



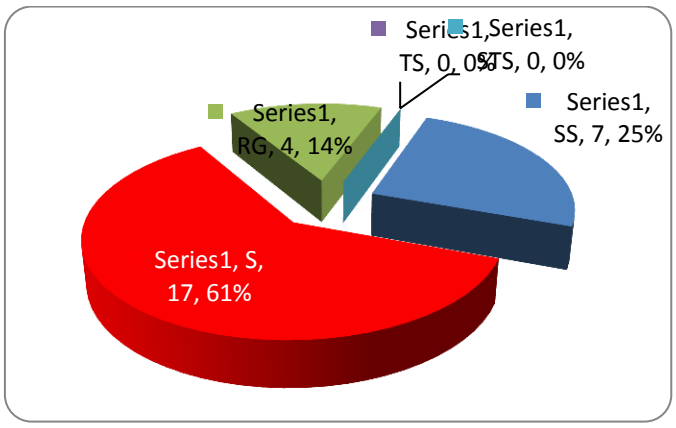
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran dengan kriteria sangat setuju 14% (4 orang), 57% (16 orang) menyatakan setuju, 29% (8 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan pengajar/fasilitator memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dimanfaatkan dalam pembelajaran.

17. Dalam mengajar, pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ, demonstrasi, film pendek,dll)



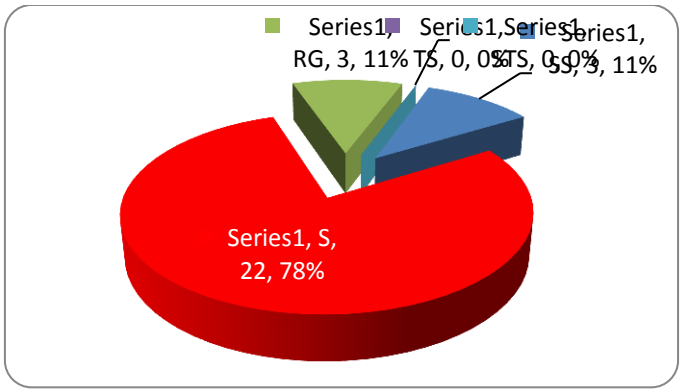
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan selama pembelajaran pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ,demonstrasi, film pendek,dll) dengan kriteria sangat setuju 25% (7 orang), 61% (17 orang) menyatakan setuju, 14% (4 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan selama pembelajaran berlangsung, pengajar/fasilitator menggunakan metode secara bervariasi (CTJ, demonstrasi, film pendek,dll).

18. Fasilitator/pengajar memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran.



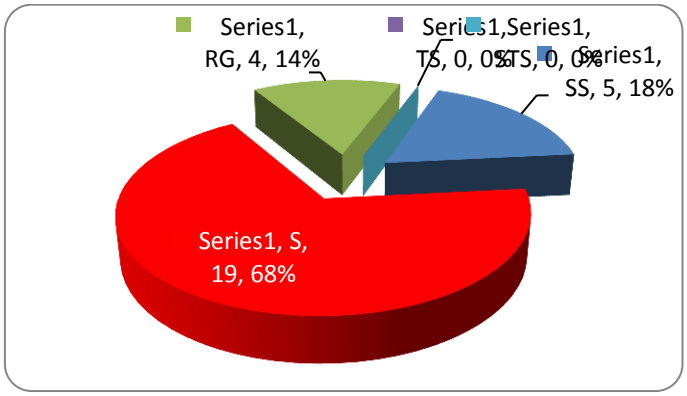
Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan selama pembelajaran pengajar/fasilitator memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran dengan kriteria sangat setuju 25% (7 orang), 61% (17 orang) menyatakan setuju,14% (4 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan selama pembelajaran berlangsung, pengajar/fasilitator memberikan motivasi, nasihat dan ide kepada peserta saat pembelajaran.

19. Setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik.



Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik dengan kriteria sangat setuju 11% (3 orang), 78% (22 orang) menyatakan setuju,11% (3 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan setelah selesai pembelajaran, pengajar/fasilitator mampu menyimpulkan materi pelajaran dengan baik.

20. Proyek Perubahan dapat membantu memperdalam materi diklat.



Gambar di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, alumni yang menjawab pernyataan sebanyak 28 orang menyatakan proyek perubahan dapat membantu memperdalam materi diklat dengan kriteria sangat setuju 18% (5 orang), 68% (19 orang) menyatakan setuju,14% (4 orang) menyatakan ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar alumni menyatakan proyek perubahan dapat membantu memperdalam materi diklat.

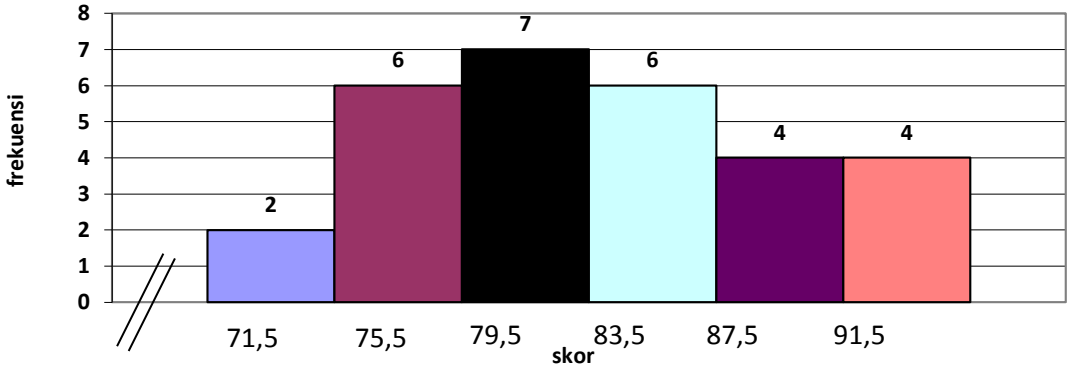
Untuk lebih jelasnya, jawaban dari kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV yang disebarkan dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Hasil analisis data skor kuesioner Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IVmendapatkan rentangan sebesar 24, skor minimum 70, skor maksimum 93, nilai rata-rata sebesar 81,62, median sebesar 81, modus sebesar 83, standar deviasi sebesar 6,26, dan varians sebesar 39,24. Untuk melihat sebaran skor yang diperoleh responden, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi.

Tabel 03. Tabel Distribusi Frekuensi

No	Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	70 – 73	71,5	2	6,90
2	74 – 77	75,5	6	20,69
3	78 – 81	79,5	7	24,14
4	82 – 85	83,5	6	20,69
5	86 – 89	87,5	4	13,79
6	90 – 93	91,5	4	13,79
Jumlah			29	100

Untuk lebih jelasnya, tabel di atas, dapat digambarkan pada grafik berikut.



Gambar 04. Histogram Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV

Selanjutnya, analisis dilanjutkan untuk mencari rata-rata persentase skor Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IVdengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$M\% = \left[\frac{M}{SMI}\right] x\ 100\%$$

$$M\% = \left[\frac{81{,}62}{100}\right] x\ 100\% = 81{,}62\%$$

Untuk mengetahui tingkatan Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV dalam meningkatkan kinerja aparatur, rata-rata persen (M%) yang telah didapatkan dibandingkan ke skala PAP skala lima dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 05. Pedoman Konversi PAP Skala Lima sebagai berikut :

Persentase	Kriteria
90 – 100	Sangat efektif
80 – 89	Efektif
65 – 79	Cukup efektif
55 – 64	Kurang efektif
0 – 54	Tidak efektif

Berdasarkan pedoman konversi PAP skala lima di atas, Efektivitas Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IVdalam meningkatkan kinerja aparatur berada pada kriteria ***efektif***. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV secara efektif berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Hal ini dapat dilihat dari jawaban alumni dari 20 pernyataan/pertanyaan yang diajukan. Pernyataan/pertanyaan yang diajukan tersebut antara lain dalam hal menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik, pekerjaan alumni diterima baik oleh atasan dan rekan kerja, adanya keinginan alumni untuk mengembangkan inovasinya, proyek perubahan yang dilakukan alumni dapat memperdalam materi diklat, serta pernyataan alumni yang menyatakan adanya peningkatan kompetensi dan perubahan perilaku dan sikap kerja dalam melaksankan tupoksinya. Dimana skor rata-rata dari semua pernyataan tersebut menunjukkan telah terjadi perubahan perilaku kerja kearah yang lebih baik dinyatakan oleh 14-43% alumni sangat setuju, yang menyatakan setuju 50-82% alumni dan yang menyatakan ragu terhadap pernyataan diatas adalah antara 4-22% alumni. Jadi lebih banyak alumni menyatakan setuju bahwa diklatpim efektif terhadap kinerja alumni sebagai aparatur.

10. Penutup

a. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Efektivitas pelaksanaan diklat kepemimpinan Tk.IV dalam meningkatkan kinerja aparatur berada pada kriteria ***efektif***. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tk.IV secara efektif berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

b. Saran

Adapun saran yang diajukan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Tenaga kediklatan perlu diberikan penyegaran/fasilitasi khususnya dalam pembimbingan terhadap proyek perubahan peserta diklat.
2. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklatpim,khususnya dalam pembelajaran (AVA dan TI).

3. Tenaga kediklatan perlu memberikan dorongan/motivasi serta berupaya untuk menciptakan suasana yang kondusif agar peserta Diklat lebih bergairah dan antusias mengikuti Diklat.
4. Mencari dan segera merealisasikan solusi untuk mengatasi setiap masalah yang menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan Diklat.
5. Kualitas akreditasi dan standar ISO belum dicapai, sehingga perlu upaya dan komitmen semua pihak untuk meningkatkan penyelenggaraan diklat lebih baik.
6. Kepada pejabat terkait diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penyeleksian bagi calon peserta Diklat, agar diklat bisa berjalan lebih efektif karena peserta yang ikut memang benar benar membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tupoksinya.
7. Kajian diklat kepemimpinan ini belum optimal, karena dilakukan hanya sepihak dan belum melibatkan satuan kerja dimana alumni tersebut ditempatkan, sehingga tidak dapat melihat secara lebih dalam persoalan-persoalan yang timbul dari alumni. Diharapkan para WI lainnya dapat meneruskan kajian ini dengan mencermati komponen/varibel lainnya dengan analisis yang berbeda sehingga rekomendasi kajian akan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, A.A. Gede. 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Malang; Aditya Media Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.

----------.2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta; PT. Rineka Cipta.

Moekijat,PA. 2003. *Manajemen Kepegawain* Jakarta: Bumi Aksara

Mudir. 2013.Mengukur Kinera Pegawai Melalui Lima Indikator.[Internet] Available from:*http://www.slideshare.net/mu_dir/mengukur-kinerja-pegawai-melalui-limaindikator/Acessed [Accessed: 25 Oktober 2015]*.

Nasution, M.A. 2004. *Metode Research*.Jakarta;Bumi Aksara.

Sedarmayanti 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil) edisi ke empat. Bandung : Refika Aditama

Siagian. 2002.*Sumber Daya Manusia.* Jakarta :PT. Ranika Cipta

Tika, H. Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Wibowo. 2011.*Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan keempat*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Irawanto, DW. Paradigma Baru Evaluasi Efektivitas Pelatihan *(http://www.portalhr.com/kolom/2id185.html), diakses 12 Pebruari 2015*

Hamzah, Rochmulyati,1990, *Mengukur Efektivitas Pelatihan*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 *Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Menpan-RB No. 22 Tahun 2014, *Jabatan fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.*

PERKALAN,2013. *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*, LAN RI.Jakarta.

Mawar,M. 2012. Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja,Univ.Hasanudin.Makasar

Sofhian,Subhan. 2012.*http://bdkbandung.kemenag.go.id/jurnal/333-analisis-faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas-diklat-kepemimpinan-tingkat-iv-pada-balai-diklat-keagamaan-bandung[Accessed: 10 Juli 2015)*

ISBN 978-602-73638-0-9

Haruskah Kita Fobia pada HIV – AIDS ?

Eddy Siswanto

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto, Jl. Raya Puncak Km. 90 Cipanas Cianjur 43253

(Diterima 23 November 2015; Diterbitkan 04 Desemer 2015)

Abstract: *Nowadays, HIV-AIDS was not only an infectious disease, but it became national problem and more as world problem. It had negative impacts in every part of life. The main problems according to HIV-AIDS were low awareness regarding HIV-AIDS issues, and limited health service i.e. HIV test and treatments. Ironically, the low awarness and knowledge regarding HIV-AIDS made somekind of fobia in the community. This fobia came into existence as wrong opinions, wrong perceptions, wrong customaries, stigmas and discrimination to all related HIV-AIDS.*

Actually, HIV-AIDS was not different with other infectious diseases. HIV infected other people only through infectious blood and/or infectious body liquid. So, its prevention, surely must foccused on prevention of displacement of infectious blood and/or infectious body liquid to others. This action was not different with other infectious disease prevention steps and it could use ordinary procedures of health worker practice, even common people practice.

As comparison, it's too many reasons to make people having fobia of HIV-AIDS. The deathliest disease, the most infectious disease, sexual deviation related disease, lifetime treatment disease, untreatment disease, God's curse, even disease with the most horrible ever seen in life, etc. were the ridickilous reasons to make people stay away from HIV-AIDS, even having fobia of all related with it. Ironically, some reasons were likely forced or scientifically unproven.

Surely, as health worker or community members, we need to know best, have good awarness, and won't to make more exclusive mind, of HIV-AIDS comparing with other health problem in community. Finally, lets we prevent and control HIV-AIDS wisely. Stop anykind of stigma and discrimination of HIV-AIDS.

Keywords: *HIV/ AIDS/ FOBIA/ STIGMA/ DISCRIMINATION.*

Corresponding author: Eddy Siswanto, M.D., M.P.H.M., E-mail: siswantoeddy2012@gmail.com, Tel/Fax.: +62 22 2035163.

Pendahuluan

HIV-AIDS saat ini bukan hanya merupakan masalah penyakit menular semata tetapi sudah menjadi masalah nasional bahkan dunia yang berdampak negatif di hampir semua bidang kehidupan. Oleh karena itu berbagai upaya untuk mengatasinya perlu dilakukan, antara lain melalui pencegahan dan penanggulangan yang tepat dan terkontrol. Pola-pola pencegahan sebenarnya sangat sederhana, yaitu dengan mempraktekkan pola hidup bersih dan sehat secara benar, bahkan untuk mengontrol infeksi dan memperbaiki kualitas hidup penderita HIV-AIDS sebenarnya sudah ada obat penekan replikasi virus (ARV) yang dapat secara mudah dikonsumsi setiap hari oleh penderita.

Masalah utama kita saat ini adalah rendahnya kesadaran tentang isu-isu HIV dan AIDS serta terbatasnya layanan untuk menjalankan tes dan pengobatan. Selain itu, kurangnya pengalaman kita untuk menanganinya dan anggapan yang tidak benar bahwa ini hanyalah masalah kelompok risiko tinggi ataupun mereka yang sudah tertular. Ironisnya, rendahnya kesadaran dan pengetahuan ini menimbulkan ketakutan yang berlebihan (fobia) yang merasuk di tengah-tengah masyarakat membentuk suatu pendapat, persepsi, norma, adat, dan stigma-stigma lain yang salah tentang HIV-AIDS.

Ternyata gejala dan penyakit akibat infeksi HIV-AIDS sebenarnya hampir serupa, bahkan lebih ringan, dibandingkan dengan berbagai penyakit berbahaya yang lazim di masyarakat. Orang lebih takut pada HIV dibanding pada Sifilis, orang lebih takut pada HIV dibandingkan dengan penyakit Hepatitis, bahkan orang lebih takut pada HIV melebihi takutnya pada diare dan penyakit jantung koroner, padahal efeknya jauh lebih fatal dan berbahaya bagi penderitanya. Yang lebih parah lagi, kematian ibu akibat kelalaian masyarakat dianggap sebagai sesuatu yang biasa padahal begitu banyak kematian diakibatkan olehnya. Oleh karena itu, sekarang kita bahas berbagai penyakit yang menjadi alasan kita untuk tidak terlalu mengeksklusifkan infeksi HIV ataupun kejadian AIDS dibandingkan penyakit atau keadaan kesehatan lainnya yang dianggap lazim di masyarakat.

Metodologi

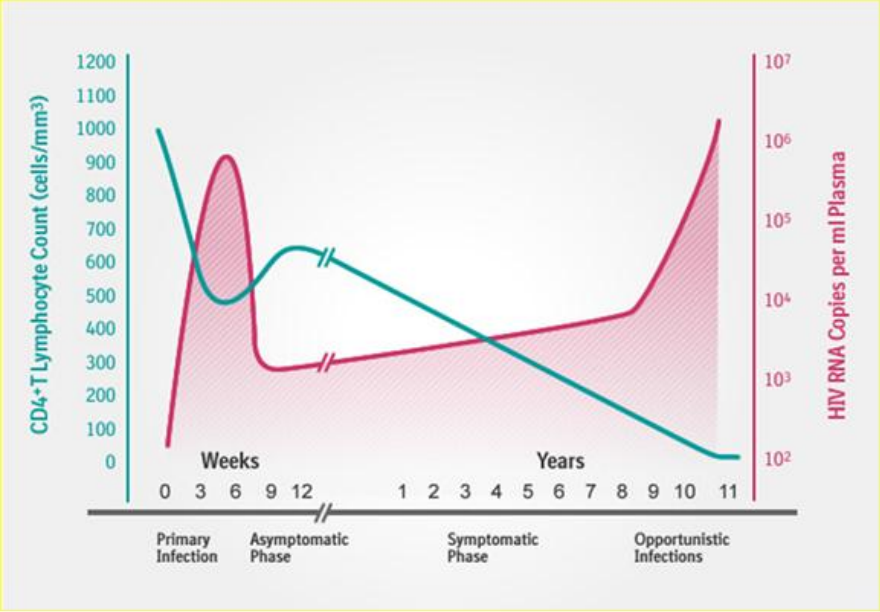
Tulisan ilmiah ini tergolong studi pustaka dengan menggunakan metode naratif-deskriptif. Diharapkan tulisan ini dapat dimengerti baik oleh kalangan tenaga kesehatan ataupun pemerhati kesehatan lainnya, terutama masyarakat.

Sumber kepustakaan dicari baik secara langsung melalui perpustakaan, ataupun dengan internet, beberapa bahkan secara langsung disadur lewat internet. Kepustakaan yang dikumpulkan dan dicari ditentukan keabsahannya dan ditulis/ diterbitkan tidak lebih dari 15 tahun yang lalu. Sebagian besar kepustakaan diambil dari situs-situs populer/ umum dari internet sebagai pembanding antara asumsi di masyarakat dengan kepustakaan ilmiah yang sudah dikumpulkan dan disadur sebelumnya. Beberapa hal yang penting terkait HIV dan penyakit-penyakit lain dikumpulkan, untuk kemudian dipilih beberapa hal yang praktis dan mudah diterapkan oleh masyarakat. Hasilnya dirancang dan ditulis secara sistematis dalam bentuk tulisan ini.

Hasil dan Pembahasan

Betulkah HIV-AIDS merupakan Penyakit yang Paling Mematikan?

Selama ini HIV-AIDS dianggap sebagai penyakit yang paling mematikan di dunia. Semua pandangan dan kekhawatiran dunia tertuju kepadanya. Namun betulkah paling mematikan? Secara fakta dan data memang betul AIDS merupakan dasar timbulnya penyakit-penyakit sekunder yang berujung kematian, namun agak berlebihanlah bila kita menganggap HIV/ AIDS adalah penyakit paling mematikan di dunia. Walaupun setiap tahunnya sekitar 1,6 juta orang meninggal karena penyakit ini dan 2,3 juta orang diperkirakan terjangkit penyakit ini setiap tahunnya, namun coba diingat lagi fase-fase infeksi HIV dan AIDS. Bila dalam kondisi tubuh dan sosial yang terkontrol baik, maka seseorang yang terinfeksi HIV membutuhkan waktu yang lama (sekitar 8-10 tahun) untuk menjadi AIDS tanpa pengobatan. Hal ini dapat dilihat pada grafik perkembangan infeksi HIV dalam tubuh manusia di bawah ini.



Akhir-akhir ini sudah ada obat antiretroviral (ARV) yang menghambat perkembangbiakan virus pada tubuh penderitanya, yang secara nyata memperbaiki kualitas hidup penderita (orang dengan HIV AIDS/ ODHA) dan memperpanjang waktu antar fase sampai terjadinya gejala AIDS. Artinya penggunaan ARV secara tidak langsung akan memperpanjang umur harapan hidup ODHA. Coba kita bandingkan dengan berbagai penyakit lain yang terkenal sangat mematikan dan anehnya tidak jauh dari kehidupan kita sehari-hari.

Salah satu yang paling mematikan di dunia adalah penyakit jantung koroner, sudah tidak terhingga penderitanya yang meninggal mendadak karena penyakit ini. Penyakit ini dikenal juga sebagai penyakit areteri coroner. Hasil laporan situs discovery menyebutkan bahwa 1 dari 100 orang di seluruh dunia berpotensi terkena penyakit ini, terlebih bagi pria usia dewasa. Penyakit jantung mematikan lainnya adalah Myocardial infraction (MI) dimana menyebabkan berhentinya aliran darah pada tubuh. Walau sesaat, serangan jantung dapat mengakibatkan sebagian sel jantung menjadi mati. Dari tahun ke tahun, jumlah penderita penyakit jantung ini semakin bertambah. Penyakit ini membuat tersumbatnya aliran darah dan oksigen menuju jantung. Jika hal itu terjadi akan menyebabkan infrak miokart pada

jantung. Kita tahu bahwa jantung memiliki fungsi sentral dalam mengalirkan darah yang membawa oksigen yang dibutuhkan organ lain terlebih otak kita. Jika fungsi jantung rusak maka fungsi organ lain akan berdampak sistemik pula, hingga membuat kerusakan semua organ yang berpotensi mendatangkan kematian. Penyakit ini biasanya mempengaruhi 1 dari 100 orang di dunia, dan adalah salah satu penyakit paling mematikan di dunia dimana menyebabkan 7,4 juta orang meninggal setiap tahunnya. Gejala umum penyakit ini umumnya adalah keringat dingin, jantung berdebar-debar, sesak napas, mual dan muntah. Orang yang perokok, diabetes, obesitas dan tekanan darah tinggi memiliki resiko terjangkit penyakit ini.

Kanker paru merupakan jenis kanker yang paling banyak menyebabkan kematian di dunia, setidaknya terdapat 1.6 juta orang yang meninggal karena penyakit ini setiap tahunnya. Umumnya diderita oleh orang-orang yang merokok, semakin muda dan sering mereka merokok perharinya maka resiko kanker paru-paru semakin tinggi.

Biasa disebut dengan istilah TBC, merupakan penyakit yang disebabkan oleh bakteri mycobacterium tubercullosis. Menurut WHO, sudah sepertiga penduduk dunia terkena penyakit ini. Bahkan jumlah terbesarnya terjadi di ASEAN mencapai 33% dari total kasus di seluruh dunia. Yang mengerikan adalah statistik menunjukkan bahwa 1/3 populasi dunia memiliki gejala akan penyakit ini. Penyakit ini menyerang paru-paru, walaupun kadang juga menyerang organ tubuh yang lain. Penyebarannya cukup mudah yaitu kontak udara antar penderita dengan orang lain. Itulah yang menyebabkan penyakit ini tergolong penyakit yang berbahaya. Sehingga jika Anda berdekatan dengan orang yang memiliki penyakit ini, Anda juga dapat terinfeksi langsung. Penyakit mematikan ini tidak mengenal usia dan dapat menginfeksi mereka yang muda maupun yang tua.

Siapa yang menyangka kalau ternyata Diare adalah salah satu penyakit paling mematikan untuk manusia. Diare sendiri adlaah penyakit yang mengakibatkan feses menjadi cair dan terjadi dalam rentang waktu yang terus menerus setidaknya 3 kali dalam 1 hari. Umumnya penyakit ini tidak bertahan lebih dari 2-3 hari namun dalam kasus yang parah penyakit ini bisa berakibat hingga 1 minggu ataupun bulanan. Alasan mengapa Diare adalah penyakit yang mematikan adalah karena mereka yang menderitanya akan secara terus menerus turun berat badannya, iritasi, kehilangan cairan tubuh, hingga infeksi.

Pada umumnya infeksi saluran pernapasan dapat dibagi menjadi 2 yaitu bronkitis dan pneumonia. Sebagaimana namanya, mereka yang menderita penyakit ini akan mengalami kesulitan dalam pernapasan. Setiap tahunnya terdapat 3,46 juta orang yang meninggal dunia dikarenakan penyakit ini. Gejala penyakit ini pada umumnya adalah hidung yang berair, bersin, sakit kepala dan nyeri tenggorokan. Penyakit ini tidaklah mudah untuk dideteksi karenak perkembangan bakteri ataupun infeksi pada paru-paru. Ternyata dalam 5 dekade ini di Amerika Serikat, kematian akibat infeksi ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Ironisnya, pencegahannya sebenarnya tidak terlalu sulit dilakukan, yakni hanya dengan memperbaiki ventilasi udara di rumah, menghindari daerah kebakaran, dan menghindari polusi udara.

Secara sekilas mungkin Malaria tidaklah terdengar begitu mematikan, namun jika Anda melihat secara statistik, ada alasan mengapa nyamuk adalah hewan paling mematikan di dunia. Malaria sendiri adalah penyakit yang disebabkan oleh melalui penyebaran parasit

diakibatkan oleh gigitan nyamuk yang terinfeksi. Parasit ini hidup di dalam hati manusia, dan ketika telah cukup dewasa, mereka menyebar melalui jaringan darah dan menginfeksi sel darah merah. Gejala dari penyakit ini tidak muncul langsung namun terkadang membutuhkan waktu 1 tahun. Setiap tahunnya diperkirakan terjadi sekitar 300 hingga 500 juta kasus malaria di dunia dengan tingkat kematian per tahun mencapai lebih dari 2 juta orang. Untuk anak kecil satistik menunjukkan hal yang lebih mengenaskan yaitu setiap harinya ada sekitar 2800 anak kecil di dunia yang meninggal. Kematian pasti terjadi bagi semua orang yang hidup. Siapa yang hidup pasti akan mengalami mati. Kematian adalah kondisi dimana semua organ kita sudah tidak berfungsi lagi. Kematian bisa di sebabkan oleh kecelakaan atau bencana yang menimpa seseorang atau bahkan yang paling sering karena factor penyakit yang menyebabkan disfungsi organ-organ vital kita.

Walaupun komplikasi persalinan hanya dialami oleh ibu hamil saat mengandung atau saat proses melahirkan, namun hasil riset menemukan bahwa setiap tahunnya sekitar 500 ribu perempuan meninggal akibat komplikasi perinatal ini. Bentuk komplikasi ini meliputi pendarahan, infeksi, serta melakukan aborsi yang tidak aman. Setiap tahun, sekitar 500.000 perempuan meninggal dunia akibat komplikasi yang berhubungan dengan kehamilan dan persalinan, termasuk pendarahan, infeksi, aborsi tidak aman, partus macet dan eklampsia, dan lebih dari 90 persen kematian ibu terjadi di Asia dan sub-Sahara Afrika. Bahkan Indonesia masih menyandang angka kematian dan kesakitan Ibu tertinggi di Asia sebagai akibat banyaknya kejadian komplikasi persalinan yang tidak tertangani secara adekuat.

Diabetes Mellitus atau lebih dikenal dengan penyakit kencing manis yang sangat memasyarakat, tanpa disadari merupakan salah satu penyakit mematikan di dunia. Di tahun 2012 saja sudah menyebabkan kematian 1,5 juta orang. Penyakit ini menyerang fungsi darah. Kandungan gula yang terlalu banyak dalam darah bisa merusak organ-organ dalam tubuh. Penyebab penyakit ini bisa disebabkan oleh diabetes, defisiensi transporter glukosa, dan sekresi hormon insulin yang tidak normal. Faktor penyebab utama diabetes: makanan dan minuman dengan pemanis buatan & jarang berolahraga.

Beberapa penyakit mematikan lainnya yang bisa dibandingkan dengan HIV-AIDS adalah Influenza, penyakit serebrovaskuler (contoh: stroke), penyakit paru obstruksi menahun, kanker, leukemia, ebola, flu babi, flu burung, kolera, cacar, batuk rejan, meningitis, pes, antraks, hepatitis, lupus, tetanus, sifilis, sars, kusta, dan campak.

Tentunya HIV-AIDS merupakan penyakit mematikan walaupun membutuhkan waktu yang lama. Namun coba renungkan, HIV-AIDS merupakan salah satu dari sedemikian banyak penyakit mematikan, yang ternyata penyakit-penyakit mematikan lainnya tersebut jauh lebih akrab dan dekat dengan kehidupan kita. Memang betul kita harus waspada, namun bukan untuk menimbulkan ketakutan yang tidak beralasan. Coba, mengapa kita begitu takut pada HIV/ AIDS, namun sangat terbiasa bahkan menjadi suatu kebanggaan untuk menderita penyakit jantung, kencing manis, hepatitis, dsb. yang ternyata jauh lebih mematikan daripada HIV-AIDS itu sendiri.

Apakah HIV-AIDS merupakan Penyakit yang Paling Menular di Seluruh Dunia?

Selama ini HIV-AIDS dianggap sebagai penyakit yang paling menular di dunia. HIV-AIDS menjadi suatu momok yang paling menakutkan. Namun betulkah HIV-AIDS merupakan penyakit yang paling menular sekaligus mematikan di dunia? Secara fakta dan data memang betul AIDS merupakan penyakit menular, namun agak berlebihanlah bila kita menganggap HIV/ AIDS adalah penyakit paling menular di dunia sehingga penderitanya perlu dijauhi dan dilokalisir dari pemukiman manusia.

Demam tifoid juga merupakan contoh penyakit menular berbahaya yang memiliki tingkat kematian 10 sampai 30 persen. Gejala demam tifoid akan muncul secara bertahap selama dalam waktu 3 minggu. Yang membuat demam tifoid berbahaya karena walaupun penderitanya sudah sembuh, tetapi tetap dapat menularkan pada orang lain. Contoh kasus yang paling terkenal dari demam tifoid ini adalah pada tahun 1900 an di Amerika yang dikenal dengan sebutan "Typhoid Mary". Pada tahun 1918-1919 membunuh lebih dari 30 juta orang setelah Perang Dunia Pertama selesai. Anehnya, di Indonesia penyakit ini begitu lazim diketahui sebagai Tifes/ Sakit Tifes, dan tidak begitu meresahkan masyarakat.

Macam-macam penyakit menular melalui udara diantaranya adalah influenza. Meskipun manusia sangat rentan dengan jenis penyakit ini, namun mudah untuk memeranginya. Kasus yang paling terkenal adalah flu Spanyol sekitar tahun 1918-1919, yang waktu itu diperkirakan membunuh 2 sampai 5 persen dari seluruh jumlah populasi manusia.

Kolera adalah penyakit menular yang berbahaya yang ditularkan melalui makanan atau minuman yang terinfeksi. Jika dibiarkan, kolera akan menyebabkan diare berlebihan yang dapat mengakibatkan kematian dalam waktu 18 jam. Bahkan dalam bentuk tertentu, kolera dapat menyebabkan kematian dalam waktu hanya 3 jam.

Malaria juga merupakan salah satu jenis penyakit menular yang berbahaya. Lebih dari 500 juta orang per tahun terkena malaria, sekitar 3 juta diantaranya dapat menyebabkan kematian jika tidak ditangani secara serius. Untungnya, malaria dapat disembuhkan dengan pengobatan intensif sehingga penderitanya dapat kembali normal.

Penyakit Polio cukup berbahaya karena bisa menyebabkan kelumpuhan dan bahkan bisa menyebabkan kematian. Beberapa kali tercatat bahwa penyakit ini mampu menimbulkan kelumpuhan pada otot pernafasan, yang menyebabkan penderitanya menjadi sangat tergantung dengan alat bantu pernafasan. Gawatnya sebagian besar orang yang terjangkiti penyakit ini tidak menampakkan gejala apapun, dan sebagian lainnya hanya seperti terkena gejala flu.

Tuberculosis (TBC, MTB, vlek paru atau TB) adalah penyakit yang disebabkan oleh bakteri mycobacterium tuberculosis, atau bakteri Koch. TBC yang ditemukan bahkan di mumi berasal dari Mesir kuno dan Peru. 2 juta orang meninggal setiap tahun karena TBC. Sekitar 150 juta orang diperkirakan telah meninggal karena TBC sejak 1914. Sepertiga dari orang membawa bakteri Koch, yang menyebar melalui udara dan mempengaruhi seluruh tubuh, terutama paru-paru. Bakteri ditularkan melalui udara (airborne), yaitu ketika penderita bersin, batuk dan kemudian bakteri yang keluar terhirup oleh orang sehat lainnya. Oleh karena mudahnya penyebaran, biasanya penderita TB diisolasi. Hal ini menginfeksi sepertiga

penduduk dunia dan setiap tahun lain 8.000.000 kasus baru muncul. Lebih banyak menyerang perempuan pada usia antara 15 dan 45 tahun. TBC tersebar di seluruh dunia, kasus terbanyak ditemukan di Bangladesh, Cina, Indonesia, Filipina, India dan Pakistan.

Gonore dan sifilis yang dipicu oleh dua bakteri (Neisseria dan Treponema pallida) dan ditularkan secara seksual. 62 juta orang di seluruh dunia terkena penyakit ini, terutama usia 15-29 tahun, di seluruh planet ini, terutama di daerah perkotaan dan tingkat sosial ekonomi rendah. Pada pria, gonore menghasilkan inkontinensia, nyeri uretra, kemerahan, penis rasa panas dan peradangan testis. Pada wanita, itu menyebabkan rasa sakit parah. Ulcered menginduksi lesi sifilis (syphilis chancre) di lokasi pintu masuk. Setelah itu, memicu letusan kulit, demam, rambut rontok, hepatitis kurang parah dan condilloma genital, tetapi jika tidak diobati, luka mencakup sistem saraf, yang menyebabkan kematian. Perlakuan terdiri dari antibiotik yang sangat kuat (ceftriaxone, sefiksim, dan lain-lain) yang juga sangat mahal.

Beberapa penyakit menular lain yang berbahaya diantaranya adalah cacar, pes, pneumonia, penyakit tidur, rabies, leishmaniosis, MRSA (methicillin-resistant staphylococcus aureus), naegleria, flu burung, botulism, dan penyakit sapi gila

Human Immunodeficiency Virus (HIV) merupakan virus yang dapat menyebabkan Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS). Virus ini merupakan salah satu penyakit menular yang berbahaya karena menyerang sistem kekebalan tubuh. Meskipun belum ada vaksin yang dapat menyembuhkan AIDS, namun dengan perawatan khusus, penderita akan memiliki harapan hidup lebih panjang. Ini membuktikan bahwa HIV-AIDS tidak semengerikan yang kita pahami selama ini, apalagi dengan adanya obat ARV yang jelas-jelas memperbaiki kualitas hidup penderitanya. Berbeda dengan penyakit menular lainnya yang sampai sekarang ternyata belum ada obatnya.

Benarkah HIV-AIDS Merupakan Penyakit Akibat Penyimpangan Seksual?

Pertama sekali penyakit ini sering disebut 'Penyakit Kelamin' atau Veneral Disease, tetapi sekarang sebutan yang paling tepat adalah Penyakit Hubungan Seksual/ Sexually Transmitted Disease atau secara umum disebut Penyakit Menular Seksual (PMS). Seperti namanya, PMS tentunya menular melalui hubungan seksual dengan pasangan yang terinfeksi, baik pasangan resmi atau pasangan yang tidak resmi. Bahkan bisa terjadi akibat sering gonta-ganti pasangan seksual. Ironisnya, beberapa PMS tidak hanya menular melalui hubungan seksual, namun dapat melalui cara lain yang memungkinkan pindahnya cairan tubuh yang terinfeksi ke dalam tubuh orang lain. Sedemikian rumit penularan beberapa PMS di masyarakat, sehingga tidak selalu seseorang terkena PMS sebagai akibat perilaku seksualnya yang tidak sehat atau menyimpang, bisa jadi tertular melalui jalur lain, misalnya melalui jarum suntik yang tidak steril, atau terpapar cairan tubuh orang lain tanpa perlindungan. Beberapa penyakit yang menular melalui hubungan seksual dapat dijelaskan sebagai berikut.

Sifilis merupakan salah satu jenis PMS yang klasik (karena sudah ada sejak lama) sering disebut Raja Singa atau Lues. Sifilis adalah suatu penyakit kelamin yang disebabkan oleh bakteri Treponema pallidum, bentuknya sangat kecil. Bakteri tersebut umumnya hidup di mukosa (saluran) genetalia, rektum, dan mulut yang hangat dan basah. Bakteri penyebab sifilis hanya ditularkan dari satu orang ke orang yang lain melalui hubungan genito-genital

(kelamin-kelamin) maupun oro-genital (seks oral). Juga dikenal dengan nama Great Imitator karena gejala gejala awalnya mirip dengan gejala gejala sejumlah penyakit lain. Sifilis sering dimulai dengan lecet yang tidak terasa sakit pada penis atau bagian kemaluan lain dan berkembang dalam tiga tahap yang dapat berlangsung lebih dari 30 tahun. Apabila tidak diobati, penyakit ini juga dapat menyebabkan kematian. Kira kira 120.000 orang di AS tertular sifilis tiap tahun. Komplikasi pada wanita hamil: dapat melahirkan dengan kecacatan fisik seperti kerusakan kulit, limpa, hati dan keterbelakangan mental.

Gonore (GO) adalah penyakit menular seksual (PMS), yang disebabkan oleh kuman yang bernama Neisseria gonorrhoaea yang menginfeksi lapisan dalam uretra, leher rahim, rektum (usus bagian bawah), tenggorokan maupun bagian putih mata (Gonorhoaea Conjugtiva). Gonore bisa menyebar melalui aliran darah kebagian tubuh lainnya, terutama kulit dan persendian. Diperkirakan terdapat lebih dari 150 juta kasus GO di dunia setiap tahunnya, dan ini membuktikan bahwa GO merupakan penyakit menular seks yang cukup berbahaya. Gonore dapat disembuhkan dengan antibiotika.

Hampir 31 juta orang Amerika, satu per enam jumlah penduduk Amerika pernah menderita herpes genital. Seperti namanya, penyakit ini menular melalui hubungan seksual/ genital. Herpes yang disebabkan oleh virus herpes simplex tipe 2 adalah infeksi seumur hidup yang menyebabkan lecet lecet pada alat kelamin yang biasanya datang dan pergi. Gejala klinis Herpes yaitu gelembung-gelembung kecil berisi cairan, kemudian terkumpul menjadi satu dan membesar menjadi luka cukup besar di sekitar alat kelamin. Penyakit ini bersifat kambuhan, terutama berkaitan dengan fsktor psikis dan emosional seseorang, contohnya pada saat menstruasi, dll. Ada pria yang tidak menunjukkan gejala apa pun, tetapi mereka tetap bisa menulari orang lain.

Hampir 95 persen kanker serviks disebabkan oleh Human Papiloma Virus (HPV) dan 33 persen wanita dilaporkan punya virus tersebut yang menyebabkan adanya sakit di leher rahim. Virus ini bisa menular lewat hubungan seksual, dan laki laki pun bisa tertular oleh virus ini. Jadi bukan kankernya yang menular, namun virus penyebab kanker inilah yang dapat menular melalui hubungan seksual yang tidak sehat.

Beberapa penyakit yang menular hanya melalui hubungan kelamin adalah trikomoniasis, kandidiasis, klamidiasis, ulkus molle, dan kutil kelamin/ jengger ayam.

Namun ada pula beberapa penyakit kelamin yang tidak hanya menular melalui hubungan kelamin. Beberapa diantaranya lebih menular melalui kontak fisik dan pertukaran cairan tubuh, dan tidak hanya terbatas menginfeksi daerah genital (alat kelamin), seperti contohnya penyakit gudig/ budug (scabies) dan Hepatitis B.

Seperti hanya Hepatitis B, HIV-AIDS tergolong PMS yang tidak hanya menular melalui hubungan seksual. Virus HIV dapat masuk ke dalam tubuh melalui perantara darah, air mani (semen), cairan vagina, serta cairan-cairan tubuh yang lain. Sebagian besar (75%) penularan terjadi melalui hubungan kelamin, namun cara-cara penularan lain perlu juga diperhatikan. Infeksi oleh HIV memberikan gejala klinik yang tidak spesifik, mulai dari tanpa gejala pada stadium awal sampai gejala-gejala yang berat pada stadium yang lebih lanjut. Adanya propaganda kesehatan yang tidak adekuat menimbulkan ketakutan berlebihan terhadap

penyakit ini. Sindiran-sindiran negatif terkait penyimpangan seksual membuat HIV-AIDS dianggap sebagai penyakit penanda penyimpangan seksual di masyarakat, padahal HIV tidak selalu menular melalui hubungan seksual. Orang jadi lebih benci pada penderita HIV-AIDS dan menganggapnya sebagai pelaku penyimpangan seksual, dibandingkan kebenciannya pada penderita Sifilis dan Gonore yang jelas-jelas hanya menular melalui hubungan seksual yang tidak sehat (gonta ganti pasangan seks).

Khawatirkah Kita pada HIV-AIDS hanya karena Perlu Berobat Seumur Hidup?

Malas, repot, sudah agak baikan, mahal, boros, bosan, menjemukan, dan menyebalkan! Itu adalah sebagian alasan dasar dibalik kekhawatiran untuk berobat seumur hidup. Namun haruskah mengikuti alasan-alasan tersebut agar tidak perlu melanjutkan berobat, terutama bila mengidap penyakit tertentu yang membutuhkan pengobatan seumur hidup?

Pada dasarnya, semua obat adalah racun sehingga tidak boleh diminum sembarangan jika tidak diperlukan. Meski dianjurkan untuk minum obat seperlunya saja, ada juga obat-obat yang memang harus diminum seumur hidup. Perbedaan antara obat dan racun memang terletak pada dosis dan pemakaiannya. Pada dosis dan aturan pakai tertentu suatu obat dapat menyembuhkan penyakit, namun jika dosisnya tidak tepat maka akan menjadi racun yang justru menyebabkan penyakit atau mematikan. Pertimbangan lain dalam mengonsumsi obat adalah perbandingan antara risiko dan manfaat (risk and benefit ratio). Penggunaan obat dalam jangka panjang pasti berisiko memicu efek samping, namun tetap dipakai jika dokter menilai pengobatan itu bisa menyelamatkan nyawa seseorang.

Begitu banyak penyakit kronik (menahun) yang membutuhkan pengobatan seumur hidup, walaupun banyak juga penderita yang menghentikan pengobatan dengan berbagai alasan dan akhirnya menimbulkan berbagai masalah di masyarakat. Pengobatan seumur hidup diberikan demi perbaikan kualitas penderita dan juga mencegah komplikasi yang memperburuk kondisi penderita. Kebanyakan penderita penyakit-penyakit kronis memiliki kepatuhan berobat yang kurang. Memang tidak mudah menjadi orang sakit. Tidak mudah setiap hari harus menelan obat sebelum memulai aktivitas. Dari segi biaya pun, mereka jadi harus menyediakan dana khusus untuk membeli obat bagi mereka yang tidak menggunakan layanan AsKes ataupun Jamkesmas. Sebagai contoh, seorang penderita TB (Tuberkulosis) membutuhkan jangka waktu minimal enam bulan dan memiliki kewajiban kontrol tiap bulan untuk mengambil obat. Selama jangka waktu enam bulan itu, dia wajib mengkonsumsi obat setiap hari.

"Penyakit yang minum obat seumur hidup contohnya penyakit hati kronis. Minum obat untuk mencegah terjadi pendarahan," lanjut dokter yang juga menjabat sebagai Ketua Advokasi PB PAPDI (Pengurus Besar Perhimpunan Dokter Spesialis Penyakit Dalam Indonesia). Beberapa keadaan lain seperti pasca pengangkatan kelenjar Tiroid, tentunya harus minum obat suplementasi hormon seumur hidup untuk menghindari komplikasi yang akan muncul. Demikian pula halnya dengan penyakit Tekanan Darah Tinggi/ Hipertensi, dan penyakit Kencing Manis (Diabetes Mellitus) memerlukan pengobatan jangka lama untuk memperbaiki kualitas hidup dan mengurangi komplikasi yang akan muncul.

Penyakit jantung sebagai komplikasi dari penyakit tekanan darah tinggi, gagal jantung maupun penyakit jantung koroner memerlukan obat-obatan untuk mengontrol proses metabolisme. Karena sifatnya mengontrol maka obat yang diberikan oleh dokter bisa untuk jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup.

Sama seperti penyakit diabetes dan hipertensi, penderita gangguan bipolar harus mengonsumsi obat seumur hidup. Penyakit jiwa populer lain di masyarakat adalah skizofrenia (gila). Saat ini skizofrenia tidak mungkin untuk disembuhkan secara permanen. Namun, terapi saat ini memungkinkan pasien untuk dapat mengendalikan gejala dan membantu pasien untuk memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Terapi skizofrenia mungkin diperlukan untuk jangka panjang dan bahkan mungkin untuk seumur hidup.

Epilepsi memang tidak bisa disembuhkan, namun tersedia sejumlah obat-obatan anti-epilepsi yang dapat mengendalikan kejang. Banyak penderita epilepsi yang kejangnya berkurang, atau bahkan tidak mengalami kejang sama sekali selama bertahun-tahun setelah menjalani terapi pengobatan dengan obat anti epilepsi (OAE). Pengobatan epilepsi dilakukan seumur hidup, atau dapat dikurangi dosisnya secara bertahap melalui pengawasan dokter.

Infeksi akut hepatitis B ini umumnya dialami penderita dewasa. Penderita biasanya dapat terbebas dari gejala dan pulih dalam beberapa bulan tanpa terkena hepatitis B kronis. Penderita hepatitis B yang merasa sehat belum tentu sudah terbebas dari virus tersebut. Mereka dianjurkan untuk menjalani tes darah dan pemeriksaan kesehatan secara rutin. Proses ini bertujuan untuk memastikan Anda benar-benar terbebas dari virus dan tidak menderita hepatitis B kronis. Penderita hepatitis B kronis umumnya tidak merasakan gejala apa pun untuk waktu yang lama. Banyak orang yang tidak menyadari bahwa dirinya telah terinfeksi. Jika telah didiagnosis positif menderita penyakit ini, penderita pada umumnya membutuhkan obat-obatan untuk jangka panjang (terkadang bertahun-tahun) guna mencegah kerusakan hati.

Penyakit-penyakit yang membutuhkan pengobatan seumur hidup lainnya adalah Lupus, Rematik, dan Asma Bronkiale. Pengobatan terhadap penyakit ini sebagian besar tidak menghilangkan/ mengatasi penyebab penyakit, namun lebih banyak bersifat supportif dan simptomatik, atau untuk mencegah komplikasi yang lebih buruk di kemudian hari.

Pengobatan HIV dikenal dengan terapi anti retroviral (ARV). ARV tidak membunuh virus itu. Namun, ARV dapat melambatkan pertumbuhan virus. Waktu pertumbuhan virus dilambatkan, begitu juga penyakit HIV. Oleh karena itu, pengobatan dilakukan seumur hidup penderita untuk mengontrol perkembangan virus di dalam tubuhnya serta memperlambat perkembangan fase infeksi ke arah AIDS. HIV/ AIDS memang masih tergolong penyakit yang membutuhkan pengobatan seumur hidup, namun ternyata masih banyak penyakit lain, bahkan beberapa diantaranya sangat akrab di kehidupan kita sendiri serta membutuhkan pengobatan seumur hidup. Beberapa diantaranya bahkan berakibat fatal bila penderitanya melakukan drop out (penghentian pengobatan tanpa petunjuk dari tenaga medis).

Betulkah HIV-AIDS Belum Ada Obatnya hingga Membahayakan Kehidupan Umat Manusia?

Tak ada seorang pun didunia ini yang menginginkan terkena penyakit, apalagi penyakit tersebut jelas-jelas tidak ada obat penawarnya. Namun kebanyakan penyakit itu ternyata

disebabkan dari gaya hidup yang kurang sehat dan mungkin juga faktor keturunan dan genetik.

Beberapa penyakit yang diyakini belum ditemukan obat penyembuhnya adalah Ebola, Polio, Lupus, Influenza, penyakit Creutzfeldt-Jacob, Diabetes Mellitus, Asma/ Mengi, Kanker, Skizofrenia, Walking Corps Syndrome, dan HIV-AIDS. Obat yang dikonsumsi penderita penyakit-penyakit ini lebih banyak berfungsi mengontrol metabolisme penderitanya, bukan untuk membunuh/ mengatasi penyebabnya.

HIV-AIDS dianggap sebagai penyakit yang belum ada obatnya sehingga menjadi kabar buruk dan vonis mati bagi penderitanya, tanpa pembelaan, dan tanpa pertolongan. ODHA menjadi figur tak berdaya menghadapi kematiannya. Namun betulkah demikian? Fobia (ketakutan berlebihan) dari masyarakatlah yang membuat segala pemikiran dan anggapan yang tidak masuk di akal ini tumbuh di masyarakat. Sudah jelas HIV/ AIDS ada obatnya. Walaupun tidak membunuh virus penyebabnya, obat anti retrovirus (ARV) mengendalikan perkembangbiakan virus di dalam tubuh sehingga komplikasi akibat infeksi HIV di dalam tubuh dapat dicegah atau diperlambat, dan kualitas hidup penderitanya dapat jauh lebih baik. Terkadang nasib penderita HIV-AIDS dengan pengobatan ini jauh lebih baik dibandingkan penderita penyakit lain yang mati sia2 dengan cepat, sebagai contoh begitu banyaknya balita yang meninggal sia-sia akibat keterlambatan penanganan diare, begitu banyaknya ibu hamil yang meninggal akibat salah perawatan dan terlambat mendapatkan pertolongan saat melahirkan, bahkan kita sangat terkejut melihat teman badminton kita tergeletak sampai meninggal di lapangan sebagai akibat penyakit jantungnya yang tersembunyi tanpa perawatan dan pengobatan secara teratur. Dengan pola hidup yang benar, asupan gizi yang cukup, minum obat ARV dengan benar, dan kontrol kesehatan yang teratur, maka kualitas hidup orang dengan HIV-AIDS (ODHA) akan jauh lebih baik.

Yakinkah bahwa HIV-AIDS merupakan Penyakit Kutukan?

Sebutan penyakit kutukan sangat tergantung pada interaksi sosial di masyarakat. Sebagian besar berdasarkan asumsi umum serta tidak berdasarkan fakta atau data. Sebagai contoh HIV/AIDS, Kusta (Lepra), Epilepsi, dan berbagai gangguan mental, dianggap sebagai kutukan Tuhan. Anehnya beberapa penyakit akibat penyimpangan perilaku justru kadang bukan dianggap sebagai kutukan/ hukuman Tuhan dan kurang mendapat perhatian yang serius dari masyarakat sebagai contoh penyakit menular seksual sebagai akibat hubungan seks bebas, penyalahgunaan Napza, dsb. Beberapa penyakit yang disalahartikan masyarakat sebagai penyakit kutukan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Banyak orang yang berpendapat, bahwa KUSTA adalah penyakit kutukan. Sering kali penderitanya diasingkan dan dikucilkan, namun benarkah pernyataan ini? Sepanjang sejarahnya, kusta telah ditakuti dan disalahpahami. Untuk waktu yang lama kusta dianggap sebagai penyakit keturunan, kutukan, atau hukuman dari Tuhan. Sebelum dan bahkan setelah penemuan bakteri penyebab kusta, orang yang pernah mengalami kusta menghadapi stigma dan dijauhi oleh masyarakat. Sebagai contoh, di Eropa selama Abad Pertengahan, orang yang pernah mengalami kusta harus mengenakan pakaian khusus, cincin lonceng untuk memperingatkan orang lain bahwa mereka sudah dekat, dan bahkan berjalan di sisi tertentu jalan, tergantung pada arah angin. Bahkan di zaman modern, pengobatan kusta sering

dilakukan di rumah sakit khusus dan mereka tinggal terpisah di koloni yang disebut leprosariums. Pada tahun 1873, Dr Gerhard Armauer Henrik Hansen dari Norwegia adalah orang pertama yang mengidentifikasi kuman yang menyebabkan penyakit kusta di bawah mikroskop. Hansen dengan penemuan Mycobacterium leprae membuktikan bahwa kusta disebabkan oleh kuman, dan dengan demikian tidak turun-temurun, dari kutukan, atau dari dosa.

Demikian pula dengan epilepsi atau sering disebut sebagai "penyakit ayan" sudah dikenal sejak ribuan tahun yang lalu. Pada waktu itu, epilepsi masih dianggap sebagai penyakit yang disebabkan atau dipengaruhi oleh kekuatan supranatural. Pemahaman yang keliru tentang penyakit epilepsi mengakibatkan pengobatan yang diberikan pada penderita didasari oleh hal-hal berbau mistik. Hal itu terjadi karena mereka mempercayai epilepsi sebagai "kutukan" yang harus dienyahkan. Seiring perkembangan ilmu kedokteran modern, epilepsi mulai dipahami sebagai gangguan atau berhentinya fungsi otak secara mendadak dan berkala yang disebabkan oleh terjadinya lepas muatan listrik berlebihan dan tidak teratur pada sel-sel otak secara tiba-tiba, sehingga penerimaan dan pengiriman rangsang antara bagian-bagian otak dan dari otak ke bagian-bagian tubuh lain jadi terganggu. Salah satu teori menyatakan bahwa epilepsi merupakan kombinasi antara ambang serangan (yang diturunkan secara genetik), tidak normalnya jaringan otak (sebagai faktor predisposisi/ faktor risiko) dan faktor lingkungan (sebagai presipitasi/ pencetus). Jadi di mana letak kutukan Tuhan atau gangguan supranatural?

Istilah NOMA mungkin masih asing terdengar. Ini merupakan salah satu jenis penyakit parah yang sedang merebak di Nigeria. Wajah dari para korban lama-kelamaan akan habis digerogoti oleh penyakit tersebut. "Penyakit ini disebabkan oleh kekurangan gizi akut dan biasanya dialami oleh orang-orang yang memiliki tingkat ekonomi rendah," ujar Victoria Nkong selaku koordinator kampanye melawan penyakit NOMA, seperti dilansir Urbanpostng, Rabu (31/7/2013). "Oleh karena itu, sangat penting bagi mereka untuk melakukan pemeriksaan dan tes yang tepat agar penyakit ini dapat diatasi sebelum sampai ke tahap yang lebih parah," lanjutnya.

Betulkah HIV/AIDS merupakan penyakit kutukan? Di awal munculnya penyakit AIDS muncul suatu asumsi bahwa penyakit ini adalah hukuman Tuhan akibat perbuatan manusia yang sudah jauh dari tuntunan-Nya. Pengkambinghitaman beberapa perilaku menyimpang terutama terkait kehidupan pengidap penyakit ini semakin merajalela, salah satunya adalah menuju pada perilaku homoseksual dan seks bebas. Masyarakat semakin ketakutan dan jijik pada penderita HIV/AIDS, namun ternyata hal itu tidak menyelesaikan masalah, penyakit ini semakin menyebar bahkan pada ibu-ibu rumah tangga dan bayi baru lahir. Kini perseteruan itu membuahkan stigma yang tidak relevan dengan penyebaran penyakit itu sendiri, diskriminasi pada pengidap HIV semakin kuat, namun penyakit semakin menyebar dan meluas. Ternyata penyakit HIV/AIDS sebenarnya adalah penyakit infeksi yang menyebar seperti pada beberapa penyakit lainnya. HIV/AIDS jelas bukan penyakit kutukan, serta bisa dicegah dan diobati.

Benarkah HIV-AIDS merupakan Penyakit Keturunan?

Penyakit keturunan merupakan suatu penyakit dimana adanya kelainan genetik yang diwariskan dari orangtua kepada anaknya. Akan tetapi ada juga orangtua yang hanya bertindak sebagai pembawa sifat (carrier) saja dan penyakit ini baru akan muncul atau meyerang setelah dipicu oleh lingkungan dan gaya hidupnya.

Beberapa jenis penyakit keturunan memang ada di masyarakat, namun HIV-AIDS bukan termasuk di dalamnya. Walaupun HIV-AIDS dapat ditularkan dari ibu ke bayi, mulai dikandung sampai saat disusui, namun HIV-AIDS tetap merupakan penyakit yang ditularkan, bukan penyakit yang diturunkan.

Beberapa penyakit yang tergolong penyakit keturunan diantaranya Diabetes Mellitus, Asma Bronkiale, Albino, Buta Warna, Down syndrome, Hemofilia, Penyakit Huntington, Alergi, dan Talasemia.

Sedemikian mengerikankah wujud penderita HIV-AIDS sehingga Perlu untuk Menjauhkannya dari Perikehidupan Manusia?

Beberapa penyakit yang memiliki penampilan menyeramkan/ mengerikan, dan ternyata HIV/AIDS tidak termasuk di dalamnya. Seperti diulas pada laman Heavy, ternyata di dunia ini ada sejumlah penyakit kulit mengerikan yang celakanya tak banyak diketahui orang. Alhasil, penderitanya lebih sering dikucilkan lantaran dianggap sebagai manusia yang dikutuk atau bahkan membawa sial.

Manusia Pohon adalah sebutan untuk seorang warga negara Indonesia yang berinisial DK. Dia mengalami penyakit Epidermodysplasia Verruciformis yang membuat kulitnya mengeras seperti kulit pohon. Penyakit ini disebabkan oleh virus HPV yang berkembang biak secara ekstrim pada tubuh seseorang.

Penyakit bernama Argyria membuat kulit penderitanya menjadi biru, dan kadang berkilauan. Penyebabnya tak lain adalah karena terlalu banyaknya paparan perak yang dialami seseorang. Perak dengan mudah larut dalam asam lambung dan menyebar ke sel-sel tubuh, yang dalam jangka panjang bisa menyebabkan penyakit ini.

Manusia Benjol atau Neurofibromatosis memang terjadi di mana-mana termasuk di Indonesia. Jika terserang penyakit ini, tubuh penderita akan dipenuhi benjolan di sekujur tubuh. Dalam kondisi parah, wajah penderita takkan berbentuk lagi, dan disertai dengan kebutaan, dan kecacatan fisik lainnya. Penyakit ini terjadi karena mutasi genetik dan bisa diturunkan pada anak cucu.

Sifilis tersier bisa terjadi kira-kira 3 hingga 15 tahun setelah infeksi awal, dan bisa dibagi kedalam tiga bentuk berbeda; sifilis gummatous (15%), akhir neurosifilis (6.5%),dan kardiovaskular sifilis (10%). Tanpa pengobatan, ketiga dari orang yang terinfeksi berkembang ke penyakit tersier. Orang dengan sifilis tersier adalah bukan penular. Sifilis gummatous atau sifilis akhir benign biasanya terjadi 1 hingga 46 tahun setelah infeksi awal, dengan rata-rata 15 tahun. Fase ini ditandai oleh pembentukan gumma kronik, yang lembut,mirip peradangan bola tumor yang bisa bermacam-macam dan sangat signifikan

bentuknya gumma umumnya mempengaruhi kulit, tulang, dan liver, tetapi bisa terjadi dimanapun.

Demikian pula dengan penyakit dermatografia, ichtyosis, syndrom manusia serigala (hipertrikosis), vitiligo, tungiasis, dan berbagai penyakit berwujud mengerikan lainnya membuat orang di sekitarnya ketakutan sekaligus jijik melihatnya. Beberapa diantaranya bahkan tidak dapat diobati dan membutuhkan penanganan khusus.

Namun berbeda dengan HIV-AIDS. Penderitanya hanya perlu menjaga kesehatan dan minum ARV secara teratur dan sudah terbukti meningkatkan kualitas hidup sehingga tidak jatuh pada kondisi AIDS, bahkan tidak menular pada bayi keturunannya. Seperti terlihat pada foto dibawah ini dari Kelompok Usaha "Bali Diamond" binaan Yayasan Dua Hati di Bali yang sebagian besar anggotanya sudah terinfeksi HIV lebih dari 5 tahun, namun masih mendapat pengobatan secara teratur, ternyata masih dalam kondisi yang sangat baik dan produktif.

Kesimpulan

HIV-AIDS sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penyakit infeksi yang lain, bahkan penularannya terbatas melalui darah dan cairan tubuh penderitanya. Langkah-langkah pencegahannya ternyata tidak jauh berbeda dengan pencegahan berbagai penyakit lain serta dapat menggunakan prosedur lazim yang biasa dilakukan oleh para tenaga kesehatan, bahkan orang awam sekalipun. Demikian pula prosedur deteksi dan penanggulangannya tidak jauh berbeda dengan penyakit menular lainnya.

Begitu banyak alasan orang-orang menjadi fobia terhadap HIV-AIDS. Penyakit mematikan, penyakit sangat menular, penyakit akibat penyimpangan seksual, penyakit dengan pengobatan seumur hidup, penyakit yang belum ada obatnya, penyakit kutukan Tuhan, bahkan penyakit mengerikan yang diturunkan menjadi alasan tidak masuk akal

masyarakat untuk menjauhi bahkan menjadi fobia terhadap semua hal terkait HIV-AIDS. Ironisnya, beberapa alasan terkesan dipaksakan dan tidak terbukti baik secara fakta maupun data.

Oleh karena itu mari kita hentikan stigma dan diskriminasi terhadap ODHA, dan segala bentuk hal terkait HIV-AIDS, disamping melakukan berbagai usaha pencegahan penularan dan penanggulangan secara bijak dan masuk akal.

Daftar Pustaka

"Tuberculosis Fact sheet N°104". World Health Organization. November 2010. Diunduh 9 Oktober 2014.

Chobanian AV, Bakris GL, Black HR, dkk. The Seventh Report of the Joint National Committee on Prevention, Detection, Evaluation, and Treatment of High Blood Pressure: the JNC 7 report. JAMA 2003.

Coffin, LS; Newberry, A, Hagan, H, Cleland, CM, Des Jarlais, DC, Perlman, DC (January 2010). "Syphilis in Drug Users in Low and Middle Income Countries". The International journal on drug policy 21 (1): 20–7. doi:10.1016/j.drugpo.2009.02.008. PMC 2790553. PMID 19361976.

Cushion MT. (1998). Chapter 34. Pneumocystis carinii. In: Collier, L., Balows, A. & Sussman, M. (ed.), Topley and Wilson's Microbiology and Microbial Infections 9th ed. Arnold and Oxford Press, New York. hlm. 645–683.

Ditjen PP & PL Kemenkes RI, Statistik Kasus HIV-AIDS di Indonesia, dilapor sampai Maret 2013.

Eccleston, K; Collins, L, Higgins, SP (March 2008). "Primary syphilis". International journal of STD & AIDS 19 (3): 145–51.

Fahmi Daili, Sjaiful (2008). Ilmu Penyakit Kulit dan Kelamin. Balai Penerbit FKUI. ISBN 978-979-496-415-6.

Fauci, Anthony S. (2008). principles of Internal medicine. McGraw-Hill's company. ISBN 978-0-07-147691-1.

Gao, L; Zhang, L, Jin, Q (September 2009). "Meta-analysis: prevalence of HIV infection and syphilis among MSM in China". Sexually transmitted infections 85 (5): 354–8. doi:10.1136/sti.2008.034702. PMID 19351623.

http://childrenhivaids.wordpress.com/2009/08/10/herpes-genitalis-penyakit-menular-seksual. Diunduh tanggal 9 Oktober 2014.

http://www.odhaberhaksehat.org/2014/mengenal-lebih-dekat-yoke-dan-teman-odha-perempuan-di-bali, diakses 3 Agustus 2015.

Karp, G; Schlaeffer, F, Jotkowitz, A, Riesenberg, K (January 2009). "Syphilis and HIV co-infection". European journal of internal medicine 20 (1): 9–13. doi:10.1016/j.ejim.2008.04.002. PMID 19237085.

Kumar V, Abbas AK, Fausto N, Mitchell RN (2007). Robbins Basic Pathology (ed. 8th). Saunders Elsevier. hlm. 516–522. ISBN 978-1-4160-2973-1.

Kumar, Vinay (2004). Robbins & Cotran Pathologic Basis of Disease. Elsevier. ISBN 978-0721601878.

Lawn, SD; Zumla, AI (2 July 2011). "Tuberculosis". Lancet 378 (9785): 57–72.

Lily, Leonard, dkk. Pathophysiology of Heart Disease A Collaborative Project of Medical Students and Faculty. Fifth Edition. Lipincot Willias & Wilkins. 2011.

Redhead SA, Cushion MT, Frenkel JK, Stringer JR (2006). "Pneumocystis and Trypanosoma cruzi: nomenclature and typifications". J Eukaryot Microbiol 53 (1): 2–11. PMID 16441572.

Ringkasan Eksekutif ”Strategi dan Rencana Aksi Nasional Penanggulangan HIV dan AIDS 2010-2014, KPAN 2010.

Stringer JR, Beard CB, Miller RF, Wakefield AE (2002). "A new name (Pneumocystis jiroveci) for Pneumocystis from humans". Emerg Infect Dis 8 (9): 891–6. PMID 12194762.

WHO, HIV transmission through breastfeeding : a review of available evidence, Geneva 2004.

Wolff, Klaus (2009). Fitzpatrick's Color Atlas and Synopsis of Clinical Dermatology. McGraw-Hill's company. ISBN: 978-0-07-163342-0.

www.trichomoniasis.org, Trichomoniasis. The most common curable sexually transmitted disease. Diakses pada 11 Agustus 2012.

ISBN 978-602-73638-0-9

Laporan Keuangan, Fungsi dan Manfaatnya, Sekarang dan Esok Hari

Muhtar Yahya

Pusdiklat Keuangan Umum, Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Jl. Pancoran Timur II No. 1, Pancoran, Jakarta Selatan, 12770

(Diterima 02 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak*:* Sebuah entitas, apapun, perusahaan, perseroan, koperasi, organisasi keagamaan, pemerintah daerah, pemerintah pusat dan lainnya dijalankan organisasinya oleh manajemen. Biasanya pihak pemberi amanah akan menyerahkan sejumlah dana untuk dikelola dalam rangka mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Manajamen yang dipercaya akan memutar dana tersebut sesuai dengan keperluannya. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya adalah wajar jika pada akhir suatu masa, entah semesteran atau tahunan, pemberi amanah meminta laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan amanah tersebut. Manajemen akan mengolah seluruh data yang berhubungan dengan amanah, khususnya yang berkaitan dengan keuangan melalui suatu proses pembukuan atau akuntansi. Muara akhir dari proses tersebut adalah sekumpulan laporan keuangan yang terdiri dari berbagai jenis. Diantara laporan keuangan terssebut adalah Laporan Posisi Keuangan, Laporan Laba Rugi, Laporan Kinerja, Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja, Laporan Perubahan Modal, Laporan Penerimaan dan Penyaluran Dana Zakat, dan masih banyak yang lainnya. Induk dari semua laporan keuangan tersebut adalah Laporan Posisi Keuangan yang menginformasikan jumlah harta (aset) yang dimiliki oleh entitas dan juga jumlah potensi amanah atau kewajiban sehubungan dengan kepemilikan aset tersebut. Saat ini terdapat dua aliran besar dalam penyajian laporan keuangan, terutama sehubungan dengan masalah nilai. Yang paling umum dan sudah berjalan bertahun-tahun adalah dipergunakannya metode biaya perolehan. Informasi yang dihasilkan pun, jika tujuannya sekedar pertanggungjawaban, sudah cukup akurat. Namun saat ini keberadaan informasi nilai perolehan tersebut sedang digugat karena kadang nilainya tidak lagi relevan. Lalu apa alternatifnya? Beberapa pendapat menyatakan nilai wajar sebagai solusinya. Bagaimana definisi, cara perhitungan, metodologi dan faktor yang menjadi pertimbangan perhitungan serta hal lain yang dianggap relevan, akan dibahas dalam tulisan ini.

Kata Kunci: Laporan Keuangan, Nilai Perolehan, Nilai Wajar.

Corresponding author: Muhtar Yahya, E-mail: muhtaryahya@gmail.com, Telp: 085694683054.

Pendahuluan

Dalam Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDPPLK) dijelaskan bahwa tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut

posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen (stewardship), atau pertanggungjawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Pengguna yang ingin menilai apa yang telah dilakukan atau pertanggungjawaban manajemen berbuat demikian agar mereka dapat membuat keputusan ekonomi, keputusan ini mungkin mencakup, misalnya, keputusan untuk menahan atau menjual investasi mereka dalam perusahaan atau keputusan untuk mengangkat kembali atau mengganti manajemen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Laporan Keuangan menjadi sebuah media komunikasi yang menjembatani antara pemangku amanah dengan pihak yang memberikan amanah. Kondisi demikian menjadikan kualitas laporan keuangan sebagai jaminan mutu dari pelaksanaan suatu pengurusan entitas. Jika manajemen sudah menjalankan tugas dengan baik maka laporan keuangannya pun mestinya menunjukkan wajah yang sama.

Laporan Keuangan menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Kelompok besar ini merupakan unsur laporan keuangan. Unsur yang berkaitan secara langsung dengan pengukuran posisi keuangan adalah aset, liabilitas dan ekuitas. Aset adalah sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi di masa depan diharapkan akan diperoleh perusahaan. Definisi aset mengidentifikasikan ciri esensialnya tetapi tidak mencoba untuk menspesifikasikan kriteria yang perlu dipenuhi sebelum diakui di dalam neraca. Harapan bahwa manfaat ekonomi di masa depan akan mengalir dari atau ke dalam perusahaan harus cukup pasti. Itulah manfaat laporan keuangan dari dihasilkan oleh suatu entitas, pada masa sekarang ini.

Oleh karena itu muncul pertanyaan tentang manfaat laporan keuangan terutama terkait dengan peran pengukuran laporan keuangan dengan menggunakan harga perolehan dan nilai wajarnya. Tulisan ini memberikan ulasan tentang penilaian mana yang lebih pas untuk dipergunakan dalam pengambilan keputusan dengan ukuran manfaat yang akan dapat diperoleh?.

Metodologi

Tulisan ini merupakan ulasan yang mendasarkan pada model penelitian survey yang terdiri dari survey lapangan dan survey literatur. Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber sekunder, seperti website atau internet. Terutama berkenaan dengan data laporan keuangan yang akan dijadikan sebagai contoh pembahasan. Sedangkan survey literatur dilakukan dengan melihat studi kepustakaan sehubungan dengan landasan teori yang relevan, yaitu berupa buku dan majalah. Penulis juga melakukan penelitian terhadap standar atau ketentuan yang berlaku secara umum, yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku, baik di tataran Nasional maupun Internasional.

Data dan Fakta

Pada neraca Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi DKI Jakarta sebagai entitas publik per tanggal 31 Desember 2012, dalam websitenya, tercantum angka akun Tanah

Rp279.151.046.794.830, Gedung dan Bangunan Rp21.566.584.083.436 dan Konstruksi Dalam Pengerjaan Rp1.406.049.946.404. Sebuah angka yang sangat besar untuk sebuah entitas pemerintah. Dalam laporan posisi keuangan yang dicantumkan dalam website tersebut Pemda DKI tidak mencantumkan bagaimana kebijakan penilaian terhadap aset tersebut.

Menurut ketetentuan dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2005 (PP 24 Tahun 2005) Lampiran IX tentang Akuntansi Aset Tetap paragraph 22 dinyatakan bahwa aset tetap dinilai dengan biaya perolehannya. Apabila penilaian dengan menggunakan biaya perolehan tidak memungkinkan maka nilai aset tetap didasarkan pada nilai wajar pada saat perolehan. Selanjutnya paragraph 24 memberikan batasan biaya perolehan suatu aset tetap yang terdiri dari harga beli atau konstruksinya, termasuk bea impor dan setiap biaya yang dapat diatribusikan secara langsung dalam membawa aset tersebut ke kondisi yang membuat aset tersebut dapat bekerja untuk penggunaan yang dimaksudkan.

Sebuah kesimpulan sederhana dapat ditarik bahwa nilai yang tercantum dalam laporan keuangan Pemda DKI tersebut didasarkan pada harga perolehan saat barang tersebut diperoleh (didapat). Yang berarti nilai tersebut adalah nilai yang terjadi pada masa lalu bukan pada saat laporan posisi keuangan tersebut disajikan. Jika pun yang dipakai adalah nilai wajar maka nilai wajar itu pun adalah nilai wajar saat barang tersebut diperoleh. Sekali lagi bukan nilai wajar pada saat laporan tersebut dibuat atau disajikan.

Masih sehubungan dengan penyanjian angka aset, yang menjadi sebuah pertanyaan lanjutan adalah bagaimana Pemda DKI menentukan besaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang harus dibayar oleh warga negara? Tarif PBB tersebut dikenakan kepada Nilai Jual Obyek Pajak (NJOP). Yang jelas, nilai tersebut adalah bukan merupakan harga perolehan dari aset berupa tanah dan bangunan tersebut, tapi merupakan nilai jual dari aset tersebut. Ternyata pada sisi lain, Pemerintah menggunakan nilai wajar sebagai pengambilan keputusan. Berarti disimpulkan bahwa ada hubungan antara nilai tanah dan bangunan, sebagai data dengan potensi besaran PBB, sebagai keputusannya.

Oleh karena itu jika PT Telkom sebagai perusahaan komersial, melaporkan angka akun Aset Tetap setelah dikurangi akumulasi penyusutan sebesar Rp94.809 milyar per tanggal 31 Desember 2014. Sebelum melihat lebih jauh kepada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) dan anggap aset tersebut adalah tanah dan bangunan maka Pemerintah, mungkin sebagian adalah Pemda DKI, akan mempunyai potensi PBB sebesar x% dari angka tersebut. Perhitungan ini menjadi sangat indah jika PT Telkom membukukan aset tersebut sesuai dengan Nilai Jual Obyek Pajak (NJOP), sebagai nilai wajar. Artinya informasi satu dengan yang lain akan berhubungan dan mudah untuk direkonsiliasi.

PT Telkom dalam catatan atas laporan keuangannya menjelaskan tentang kebijakan akuntansinya sebagai berikut:

- Aset tetap yang diperoleh secara langsung dinyatakan pada biaya perolehan dikurangi akumulasi penyusutan dan rugi penurunan nilai.
- Biaya perolehan aset tetap terdiri dari: (a) harga perolehan, (b) setiap biaya yang dapat diatribusikan secara langsung untuk membawa aset ke lokasi dan kondisi yang diinginkan dan (c) estimasi biaya awal pembongkaran dan pemindahan aset tetap dan restorasi lokasi

aset tetap. Setiap bagian aset tetap yang memiliki harga perolehan cukup signifikan terhadap biaya perolehan seluruh aset tetap disusutkan secara terpisah.

- Aset tetap, kecuali tanah, disusutkan dengan menggunakan metode garis lurus berdasarkan estimasi masa manfaat aset tetap.

Berarti bisa diambil sebuah simpulan sederhana bahwa Pemda DKI atau yang lainnya mengenakan PBB berdasarkan kepada NJOP. Nilai ini dianggap sebagai representasi nilai wajar dari aset tersebut saat ini. Fakta di lapangan, misalnya PT Telkom tadi, perusahaan membukukan nilai aset tetapnya pada laporan keuangannya masih belum mengunakan nilai wajar.

Begitu juga dengan Pemerintah Daerah juga membukukan nilai aset tetapnya bukan pada nilai wajarnya. Sementara dalam tataran pengambilan kebijakan, justru nilai wajar lah yang dipergunakan sebagai landasan utama atau patokan dalam pengambilan keputusan, misal menentukan besarnya PBB tadi.

Hasil dan Pembahasan

Sri Nurhayati dan Wasilah, 2015, menjelaskan bahwa terdapat dinamika pemikiran akuntansi terkini yang mengusulkan pemikiran baru bahwa pengurkuran nilai dalam laporan posisi keuangan (neraca) dengan menggunakan nilai saat ini (*current value*) sebagai nilai wajar untuk mengatasi kelemahan dari harga perolehan (*historical cost*) yang kadang kurang cocok untuk pengambilan keputusan. Beberapa keperluan menghendaki agar pengguna laporan keuangan mengambil keputusan dengan mendasarkan kepada nilai sekarang yang dianggap lebih relevan, seperti dalam hal pembayaran PBB tadi dan juga pembayaran zakat harta (*zakat maal*).

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 68 tentang Pengukuran Nilai Wajar mendefinisikan nilai wajar (*fair value*) sebagai "harga yang akan diterima untuk menjual suatu aset atau harga yang akan dibayar untuk mengalihkan suatu liabilitas dalam transaksi teratur antara pelaku pasar pada tanggal pengukuran". Menurut PSAK ini maka nilai wajar adalah pengukuran berbasis pasar, bukan pengukuran berbasis entitas. Oleh karena itu ketika pengukuran nilai wajar, entitas juga harus memperhatikan karakteristik aset (seperti kondisi dan lokasi, dan pembatasan lain atas penjualan dan penggunaan aset tersebut), seandainya memang karakteristik tersebut dipertimbangkan oleh pelaku pasar (*market participants*) dalam menentukan nilai wajar.

Pengukuran nilai wajar mengasumsikan bahwa aset dapat dipertukarkan dalam suatu transaksi teratur antara pelaku pasar untuk menjual aset pada tanggal pengukuran berdasarkan kondisi pasar saat ini. Pengukuran nilai wajar mengasumsikan bahwa transaksi untuk menjual aset dapat terjadi: (a) di pasar utama (*principal market*) atau (b) jika tidak terdapat pasar utama, di pasar yang paling menguntungkan (*most advantegous market*).

Selanjutnya PSAK 68 menjelaskan bahwa pengukuran nilai wajar aset pada tanah dan bangunan ini harus memperhitungkan kemampuan pelaku pasar untuk menghasilkan manfaat ekonomis atas aset tersebut dengan dua buah alternatif pemakaian yaitu:

1. dengan menggunakan aset tersebut sebaik-baiknya, atau
2. dengan menjualnya kepada pelaku pasar lain dengan posisi tawar yang terbaiknya.

Jika entitas akan menggunakan aset tersebut maka harus memenuhi beberapa persyaratan berikut:

a. Penggunaan yang secara fisik dimungkinkan (*physically possible*); memperhitungkan karakteristik fisik aset yang akan diperhitungkan pelaku pasar ketika menentukan harga aset (contohnya lokasi atau ukuran properti).
b. Penggunaan yang secara hukum diizinkan (*legally permissible*); memperhitungkan adanya pembatasan hukum atas penggunaan aset yang akan diperhitungkan pelaku pasar ketika menentukan harga aset (contohnya peraturan kawasan yang berlaku atas properti).
c. Penggunaan yang layak secara keuangan (*financially feasible*); memperhitungkan apakah penggunaan aset yang secara fisik dimungkinkan dan secara hukum diizinkan menghasilkan pendapatan atau arus kas yang memadai (dengan memperhitungkan biaya untuk mengkonversi aset untuk penggunaan tersebut) untuk menghasilkan imbal hasil investasi yang dibutuhkan pelaku pasar dari investasi dalam aset tersebut, digunakan dalam penggunaan tersebut.

Dalam ilustrasi dalam Pedoman Penerapan masih dalam PSAK 68 tersebut, dijelaskan bahwa ada sebuah entitas mengakuisisi tanah dalam suatu kombinasi bisnis. Tanah tersebut saat dikembangkan untuk kegunaan industri (pabrik). Wilayah terdekat dengan tanah tersebut belakangan ini ternyata juga dikembangkan untuk kegunaan perumahan, gedung apartemen bertingkat. Sehingga dengan adanya perkembangan baru tersebut, entitas menentukan bahwa tanah yang saat ini digunakan untuk pabrik dapat dikembangkan juga menjadi perumahan (yaitu untuk gedung apartemen bertingkat).

Oleh karena itu penggunaan tertinggi dan terbaik tanah akan ditentukan dengan membandingkan kedua hal sebagai berikut:

a. nilai tanah yang saat ini dikembangkan untuk kegunaan industri (yaitu tanah akan digunakan dalam kombinasi dengan aset lain, seperti pabrik, mesin dan lainnya).
b. nilai tanah kosong untuk kegunaan perumahan, memperhitungkan biaya pembongkaran pabrik dan biaya lain yang dibutuhkan untuk mengkonversi tanah menjadi persiapan perumahan.
c. Penggunaan tertinggi dan terbaik tanah akan ditentukan berdasarkan nilai yang lebih tinggi antara kedua nilai tersebut. Hal ini berarti bahwa nilai tanah tersebut yang semula akan dipergunakan untuk keperluan mendirikan pabrik, dan bahkan sudah ada upaya menuju kepada tujuan itu, namun jika dalam perjalanan ternyata ada alternatif pemanfaatan yang lain, yang nilainya mungkin lebih tinggi, maka nilai yang lebih tinggi tersebut dapat dipergunakan sebagai informasi baru dalam laporan keuangan. Harapannya

tentu agar pembuat keputusan yang berdasarkan laporan keuangan mampu membuat keputusan yang lebih tepat sesuai dengan informasi yang tersedia dan relevan.

Untuk mendapatkan nilai wajar tersebut bisa dilakukan dengan menggunakan teknik penilaian yang sesuai. Tujuan penggunaan teknik penilaian adalah untuk mengestimasi harga dimana suatu transaksi teratur untuk menjual aset akan terjadi antara pelaku pasar pada tanggal pengukuran dalam kondisi pasar saat ini. Teknik ini diharapkan mampu memberikan nilai wajar yang representatif. Tiga teknik penilaian yang digunakan secara luas adalah:

a. Pendekatan Pasar (*Market Approach*), yaitu teknik penilaian yang menggunakan harga dan informasi relevan lain yang dihasilkan oleh transaksi pasar yang melibatkan aset, liabilitas atau sekelompok aset atau liabilitas (seperti suatu bisnis) yang identik atau sebanding (yaitu serupa). Pendekatan pasar (*market approach*) menggunakan harga dan informasi relevan lain yang dihasilkan oleh transaksi pasar yang identik atau sebanding, seperti bisnis. Contoh, teknik penilaian yang konsisten dengan pendekatan pasar sering menggunakan pengali pasar (*market multiples*) yang dibentuk dari serangkaian perbandingan.

b. Pendekatan Biaya (*Cost Approach*), yaitu teknik penilaian yang mencerminkan jumlah yang akan dibutuhkan saat ini untuk menggantikan kapasitas manfaat (*service capacity*) suatu aset (sering disebut sebagai biaya pengganti kini). Pendekatan biaya (*cost approach*) mencerminkan jumlah yang akan dibutuhkan saat ini untuk menggantikan kapasitas manfaat (*service capacity*) aset. Dari perspektif pelaku pasar yang bertindak sebagai penjual, harga yang akan diterima untuk aset tersebut didasarkan pada biaya bagi pelaku pasar yang bertindak sebagai pembeli untuk memperoleh atau membangun aset pengganti dengan manfaat yang sebanding, disesuaikan dengan keusangan. Hal tersebut karena pelaku pasar yang bertindak sebagai pembeli tidak akan membayar lebih untuk aset dari jumlah yang dapat menggantikan kapasitas manfaat aset tersebut. Keusangan meliputi kerusakan fisik, keusangan fungsional (teknologi) dan keusangan ekonomik (eksternal) dan lebih luas dari penyusutan untuk tujuan pelaporan keuangan (alokasi biaya historis) atau tujuan pajak (menggunakan masa manfaat yang spesifik). Dalam banyak kasus metode biaya pengganti saat ini digunakan untuk mengukur nilai wajar aset berwujud yang digunakan dalam kombinasi dengan aset lain atau dengan aset dan liabilitas lain.

c. Pendekatan Penghasilan (*Income Approach*), yaitu teknik penilaian yang mengkonversikan jumlah masa depan (contohnya arus kas atau penghasilan dan beban) ke suatu jumlah tunggal kini (yaitu didiskontokan). Pengukuran nilai wajar ditentukan berdasarkan nilai yang diindikasikan oleh harapan pasar saat ini mengenai jumlah masa depan tersebut. Pendekatan penghasilan (*income approach*) mengkonversi jumlah masa depan, contohnya arus kas atau penghasilan dan beban, ke suatu jumlah tunggal saat ini dengan mendiskontokan. Ketika pendekatan penghasilan digunakan, pengukuran nilai wajar mencerminkan harapan pasar saat ini berbasiskan kepada nilai masa depan.

Dalam menerapkan teknik penilaian untuk mengukur nilai wajar hendaknya memaksimalkan penggunaan input relevan yang dapat diobservasi dan meminimalkan penggunaan input yang tidak dapat diobservasi. Input yang digunakan dalam pengukuran nilai wajar dikategorikan dalam tiga level hierarki nilai wajar, yaitu:

1. Input level 1, adalah harga kuotasian (tanpa penyesuaian) di pasar aktif untuk aset yang identik yang dapat diakses pada tanggal pengukuran.
2. Input level 2, adalah input selain harga kuotasian yang termasuk dalam level 1 yang dapat diobservasi, baik secara langsung atau tidak langsung.
3. Input level 3, adalah input yang tidak dapat diobservasi.

Bagaimana cara menggunakan teknik penilaian tersebut, dijelaskan dalam Pedoman Penerapan PSAK 68, dengan ilustrasi, jika sebuah entitas mengakuisisi mesin dalam suatu kombinasi bisnis dengan harga perolehan Rp35.000 lalu mesin tersebut akan dimiliki dan digunakan dalam operasi entitas. Mesin tersebut dulu dibeli oleh dari vendor luar dan telah disesuaikan (*customised*). Entitas pengakuisisi menentukan bahwa aset tersebut akan memberikan nilai maksimum kepada pelaku pasar melalui penggunaannya. Oleh karena itu, manfaat tertinggi dan terbaik mesin tersebut adalah dengan penggunaannya, dikombinasi dengan aset lain.

Entitas pengakuisisi memberikan informasi bahwa saat ini tersedia data yang memadai untuk menerapkan pendekatan pasar. Di pasar yang dapat diobservasi dapat ditemukan secara jelas informasi nilai wajar dari aset sejenis tersebut. Di sisi lain tidak ada informasi yang menunjukkan penghasilan yang akan diperoleh dari penggunaan aset tersebut. Oleh karena itu, pendekatan penghasilan (*income approach*) tidak dipakai karena tidak data tentang estimasi pendapatan.

Selanjuntnya dalam penentuan nilai wajar akan dipakai pendekatan pasar dan pendekatan biaya. Aplikasinya sebagai berikut:

a. Pendekatan pasar diterapkan menggunakan harga kuotasian untuk mesin yang serupa, disesuaikan dengan perbedaan antara mesin yang telah disesuaikan dan mesin yang serupa. Pengukuran mencerminkan harga yang akan diterima untuk mesin dalam kondisinya yang bekas pakai dan lokasinya yaitu terpasang atau terkonfigurasi untuk digunakan. Nilai wajar yang diindikasikan melalui pendekatan tersebut Rp 48.000.

b. Pendekatan biaya diterapkan dengan mengestimasi jumlah yang akan dibutuhkan saat ini untuk membangun mesin pengganti dengan penyesuaian yang sebanding. Estimasi tersebut memperhitungkan kondisi mesin dan lingkungan dimana mesin tersebut beroperasi, termasuk pemakaian dan kerusakan fisik, keusangan fungsional, kondisi eksternal yang mempengaruhi kondisi mesin seperti penurunan permintaan pasar untuk mesin serupa (keusangan ekonomik) dan biaya pemasangan. Nilai wajar yang diindikasikan oleh pendekatan biaya tersebut Rp 52.000.

Berapakah nilai wajar aset tersebut? Entitas menentukan bahwa Rp48.000 yang diindikasikan oleh pendekatan pasar adalah bagian yang paling merepresentasikan nilai wajar. Penentuan tersebut dibuat berdasarkan subjektifitas relatif dari input, memperhitungkan tingkat keterbandingan antara mesin tersebut dan mesin yang serupa. Khususnya input yang digunakan dalam pendekatan pasar membutuhkan lebih sedikit penyesuaian dan tingkat penyesuaian yang tidak terlalu subjektif dibandingkan input yang digunakan dalam pendekatan biaya dan semua perbedaan atas mesin tersebut dapat dijelaskan. Hal ini juga sekaligus berarti bahwa nilai wajar adalah nilai yang paling diyakini keakuratannya oleh penyaji laporan keuangan. Angka tersebut belum tentu paling tinggi atau pun paling rendah, dari alternatif yang ada.

Simpulan

Laporan keuangan menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Laporan keuangan tersebut berupa laporan posisi keuangan (neraca), laporan laba rugi (kinerja) dan laporan arus kas. Setiap laporan tersebut mempunyai fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan spesifikasi informasi yang berbeda pula. Semua laporan tersebut akan dipergunakan oleh pihak pengambilan keputusan untuk menentukan tindakannya. Semakin laporan keuangan menunjukkan data yang representatif maka semakin tepat pula kebijakan yang dapat dilakukan. Pada masa yang lalu, penyajian laporan keuangan khususnya angka pada laporan posisi keuangan (neraca), kebanyakan menggunakan pendekatan biaya perolehan. Dalam pendekatan ini angka aset disajikan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan untuk mendapatkan aset tersebut. Kombinasi maksimal yang dilakukan adalah dengan penerapan asas konservatif. Dengan prinsip ini maka aset akan disajikan dengan nilai yang dapat direalisasikan yang biasanya lebih kecil dari nilai perolehan. Pandangan ini tidak memberikan ruang untuk menyajikakn aset dengan nilai wajar atau nilai sekarang atau nilai pasar, yang lebih tinggi dari nilai perolehannya tersebut.

Perkembangan terbaru, dengan tingkat inflasi yang semakin hari semakin meningkat, maka nilai perolehan tersebut dianggap kurang mewakili kondisi sebenarnya di lapangan. Oleh karena itu muncul pandangan baru bahwa aset tersebut hendaknya disajikan dengan nilai sekarang yang dianggap sebagai nilai yang paling wajar. Harapannya dengan menyajikan nilai wajar maka kebijakan yang diambil menjadi tidak terlalu bias dibanding kondisi riil yang ada. Nilai wajar itu sendiri bukanlah sebuah angka yang mudah untuk dicari. Berbagai cara penilaian disepakati sebagai upaya untuk mencari nilai wajar dimaksud. Pendekatan yang paling populer adalah pendekatan pasar, pendekatan biaya dan pendekatan penghasilan. Semua pendekatan tersebut menginginkan angka yang wajar dari aset dimaksud. Tidak ada metode yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Yang ada hanyalah, mana informasi yang bisa lebih dipercaya maka itulah informasi yang lebih handal untuk dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Semakin tidak diyakini input yang dipergunakan untuk penentuan harga tersebut maka semakin jelek pula kualitas dari informasi yang dihasilkan. Oleh karena itu benarlah jika dikatakan bahwa pengambilan keputusan yang mendasarkan kepada laporan keuangan adalah wajib dilakukan oleh orang yang paham, bagaimana laporan keuangan tersebut disusun.

Daftar Pustaka

Dewan Standar Akuntansi Keuangan. 2015. Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan. 2015. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 1, Penyajian Laporan Keuangan. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan. 2015. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 68 Tentang Pengukuran Nilai Wajar. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.

Pemerintah Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 24, Standar Akuntansi Pemerintahan. Jakarta: Penerbit Fokusmedia.

Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. 2012. Laporan Keuangan Tahunan. Jakarta

PT Telkom. 2014. Laporan Keuangan Tahunan. Jakarta.

Sri Nurhayati, Wasilah. 2015. Akuntansi Syariah di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Kieso, Weygandt, Warfield. 2011. Intermediate Accounting, USA: John Wiley.

Biodata Singkat

PERSONAL DATA

Name : Muhtar Yahya, Ak, CA, CPSAK, CIFRS, PIA, CMFT, MSF
Place/dob : Magelang, November, 16th, 1967
Address : Pengadegan Selatan IX, RT 02 RW 05 No. 24,
Pancoran, South Jakarta
Telephone : 0813.1876.2001 0856.9468.3054
E-mail : muhtaryahya@gmail.com
Job Spec : Widyaiswara Madya (Lecturer)

EDUCATION

1. University of Colorado at Denver, USA Graduated at December, 16th, 2001 Master of Science in Finance (MSF)
2. State College of Accountancy (STAN), Jakarta, Garaduated at June 17th, 1995 Diploma IV Accountancy, Ak

SERTIFICATION

1. Registered Accountant, Ak, 1997
2. Certified IFRS Lecturer, CIFRS, IAI, 2007
3. Certified Indonesian SAK, CPSAK, IAI, 2008
4. Certified Professional Internal Auditor, PIA, PPAK, 2010
5. Chartered Accountant, CA, IAI, 2013
6. Certified Micro Finance Tutor, CMFT, Japan, 2013

ISBN 978-602-73638-0-9

Kesenjangan Peran Pemerintah dalam Perekonomian dan Rasio PNS-Penduduk Antar Provinsi di Indonesia

Yuliana Ria Uli Sitanggang, S.Si, M.Si

Widyaiswara Madya Pusdiklat BPS
Jalan Jagakarsa No.70 Lenteng Agung, Jakarta Selatan

(Diterima 18 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *This study serves to answer three important questions regarding the role of government at provincial level in Indonesia. These questions are related to the role of government, namely the gap of the economic role of government among provinces, the size of government and the relationship between those two variables. Finding from the study suggests that the economic role of gevernment at provincial levels tend to increase with the gap among provinces also tend to widen. The study also found that ratio of government officers to population tends to fluctuate with the gap tends to increase. Other finding is that there is a positive relationship between the economic role of government and the ratio of government officer to population in which the strength of the relationship tend to be weaken.*

Keywords: economic development *economic role of government, ratio of government officer to population, gap*

Corresponding author: Yuliana Ria Uli Sitanggang, E-mail: jr.ulisitanggang@gmail.com; Tel/Fax.: 021-7873783 /021 7875497, 021 7873955.

Pendahuluan

Pemerintah memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara. Adelman (2000) menengarai tiga fase penting pemerintah dalam pembangunan. Fase pertama adalah sebagai penggerak. Dalam fase ini pemerintah mengambil peran sebagai penggerak dan pendorong seluruh kegiatan pembangunan. Fase ini terjadi ketika belum banyak, bahkan belum ada, pihak swasta yang terlibat. Fase berikutnya adalah peran pemerintah sebagai penyelesai masalah yang timbul. Peran pemerintah diharapkan mampu menyelesaikan berbagai persoalan ketika terjadi persoalan dengan keterlibatan swasta dalam pembangunan. Pada fase ini seringkali peran pemerintah memiliki dua sisi yang dipertentangkan. Tentang harga suatu barang atau jasa, misalnya, dunia usaha berharap dapat menentukan harga sesuai dengan mekanisme pasar. Di saat yang sama, ketika terjadi hambatan dalam usaha, seperti ketiadaan infrastuktur dan sebagainya, dunia usaha berharap pemerintah akan dapat menyediakannya. Fase terakhir adalah fase rehabilitasi. Fase ini muncul sebagai jawaban dari persoalan yang muncul di fase kedua yang seringkali beranggapan bahwa intervensi pemerintah dalam pembangunan seringkali justru hanya sebagai pengganggu terhadap optimalisasi usaha pembangunan. Pada fase ini pemerintah melakukan reevaluasi terhadap perannya yang optimal dalam proses pembangunan ekonomi.

Adelman juga mencatat bahwa pemerintah memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dari suatu negara. Revolusi industri yang terjadi dalam abad 19 antara lain karena adanya peran pemerintah dalam mengembangkan kondisi ekonomi dan kelembagaan saat itu. Selain itu pemerintah juga memiliki peran aktif dalam membantu dunia usaha dengan mengurangi berbagai hambatan yang ada, mulai dari regulasi sampai dengan penyediaan berbagai fasilitas yang diperlukan untuk pengembangan industi. Peran lain adalah dengan melakukan promisi untuk memperluas kapasitas produksi dunia usaha.

Implementasi peran pemerintah dalam pembangunan pada dasarnya dilakukan melalui orang-orang yang bekerja untuk dan atas nama pemerintah. Dalam konteks pembangunan di Indonesia, peran ini antara lain dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Oleh karena Indonesia terbagi ke dalam 35 provinsi dengan berbagai kondisinya masing-masing, maka salah satu persoalan yang muncul adalah terjadinya kesenjangan pembangunan. Idealnya, kesenjangan pembangunan dapat dikurangi dengan alokasi PNS, yang diharapkan dapat berperan sebagi penggerak pembangunan, yang memadai di masing-masing provinsi atau wilayah administrasi yang lebih kecil.

Tulisan singkat ini akan mencoba mengamati peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi di masing-masing provinsi.

Metodologi

Terdapat tiga pertanyaan yang akan coba dijawab melalui penelitian ini, yaitu:

a. Bagaimanakah tren kesenjangan peran pemerintah dalam perekonomian antar provinsi?
b. Bagaimanakah tren kesenjangan rasio PNS-Penduduk antar provinsi?
c. Apakah terdapat hubungan antara rasio PNS-penduduk dengan peran pemerintah dalam perekonomian antar provinsi?

Untuk menjawab ketiga pertanyaan tersebut akan digunakan ukuran statistik koefisien variasi dan koefisien korelasi. Metode penghitungan masing-masing koefisien secara ringkas adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Variasi

Koefisien variasi merupakan ukuran statistik yang dihitung dengan formula:

$$KV_X = \frac{SD_x}{\bar{x}}$$

Dengan SD_x merupakan standar deviasi dari variabel x dan $\bar{x}$ adalah nilai rata-rata dari variabel x. Nilai KV yang semakin kecil menunjukkan variasi (kesenjangan) x yang semakin kecil, sebaliknya jika nilainya semakin besar maka variasinya (kesenjangannya) semakin besar pula.

b. Koefisien Korelasi

Formula untuk menghitung koefsien korelasi antara variabel x dan y adalah:

$$r_{xy} = \frac{Cov_{xy}}{S_x S_y}$$

dengan S adalah standar deviasi dan *Cov* merupakan kovarians. Nilai koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$. Nilai r yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang kuat, sebaliknya jika mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Sementara tanda (positif) atau negatif menunjukkan arah hubungan dari kedua variabel.

Variabel-variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Peran pemerintah dalam perekonomian

Untuk mengukur peran pemerintah dalam perekonomian dalam penelitian digunakan proporsi pengeluaran konsumsi pemerintah terhadap produk domestik regional bruto. Baik konsumsi pemerintah maupun PDRB yang digunakan adalah yang dihitung atas dasar harga berlaku. Sumber data yang digunakan adalah "Produk Domestik Regional Bruto Provinsi-Provonsi di Indonesia 2009-2013" yang dipublikasikan oleh BPS pada tahun 2014.

b. Rasio PNS-Penduduk

Rasio PNS-penduduk adalah rasio antara PNS terhadap jumlah penduduk di masing-masing provinsi. Data penduduk diestimasi berdasarkan data banyaknya rumah tangga dan rata-rata anggota rumah tangga menurut provinsi yang dihasilkan oleh BPS. Data PNS juga diperoleh dari website BPS.

Hasil dan Pembahasan

a. Tren kesenjangan peran pemerintah dalam perekonomian antar provinsi

Hasil pengolahan berdasarkan data yang diperoleh dari BPS secara ringkas adalah seperti pada Tabel 1 berikut.

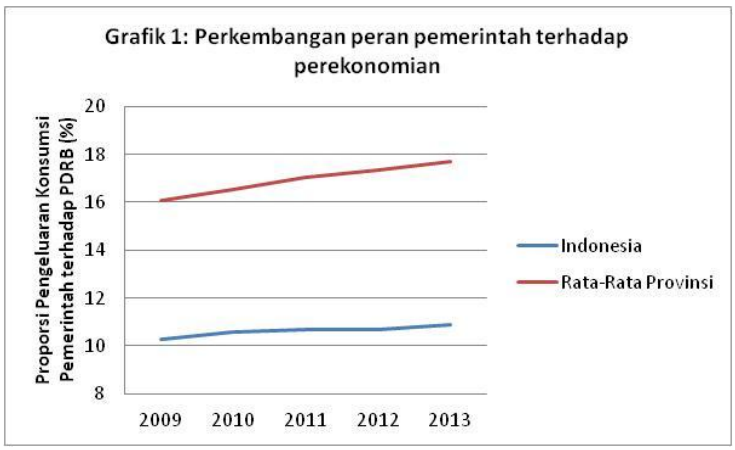
Tabel 1. Rasio Pengeluaran Pemerintah Terhadap PDRB

Tahun	Indonesia (%)	Antar Provinsi*		
		Rata-rata (%)	Standar Deviasi	Koefisien Variasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2009	10,30	16,08	7,38	0,4588
2010	10,57	16,54	7,72	0,4670
2011	10,67	17,04	8,20	0,4811
2012	10,69	17,36	8,53	0,4916
2013	10,88	17,70	8,88	0,5016

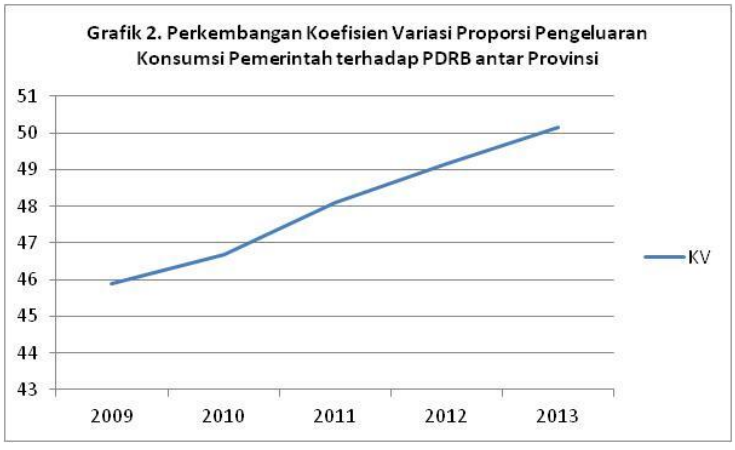
Keterangan: Hasil pengolahan data PDRB provinsi menurut penggunaan yang bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik.
*Penghitungan rata-rata, standar deviasi dan koevisien variasi hanya dilakukan berdasarkan data 33 provinsi (tidak termasuk Kalimantan Utara yang tidak tersedia datanya).

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa kontribusi pemerintah terhadap perekonomian Indonesia secara umum menunjukkan peningkatan dalam periode 2009-2013,, walaupun peningkatan yang terjadi cenderung sangat lambat. Pengeluaran konsumsi pemerintah pada tahun 2009 adalah sekitar 10,30 persen dari total produk domestik bruto Indonsia. Proporsi ini hanya meningkat sedikit menjadi 10,88 persen pada tahun 2013.

Gambaran yang sama juga ditunjukkan oleh rata-rata kontribusi pemerintah di level provinsi terhadap perekonomian regional. Rata-rata proporsi pengeluaran konsumsi pemerintah di 33 provinsi di Indonesia pada tahun 2009 adalah sebesar 16,08 persen dan hanya sedikit meningkat menjadi 17,70 persen pada tahun 2013.



Sementara hasil penghitungan di kolom (5) memperlihatkan bahwa koefisien variasi dari proporsi pengeluaran konsumsi pemerintah terhadap PDRB antar provinsi menunjukkan kecenderungan terus meningkat. KV pada tahun 2009 baru sekitar 45,88 persen dan secara pelahan terus merangkak menjadi sekitar 50,16 persen pada tahun 2013. Perkembangan KV ini adalah seperti yang disajikan pada Grafik 2.



Tampak bahwa kemiringan kurva KV di Grafik 2 jauh lebih tajam dibandingkan dengan kemiringan kurva proporsi pengeluaran konsumsi pemerintah terhadap PDRB di Grafik 1. Hal ini memperlihatkan bahwa terjadinya peningkatan peran pemerintah terhadap perekonomian regional provinsi-provinsi di Indonesia ternyata disertai dengan semakin lebarnya kesenjangan peran tersebut antar provinsi.

b. Tren kesenjangan rasio PNS-Penduduk antar provinsi

Rasio PNS terhadap jumlah penduduk sebenarnya merupakan ukuran yang menunjukkan berapa banyak PNS yang tersedia untuk memberikan layanan publik per penduduk di suatu wilayah. Oleh karena rasio ini memiliki nilai relatif kecil, maka penghitungan dilakukan untuk setiap seribu penduduk.Nilai rasio PNS-penduduk dalam konteks efisiensi ekonomi sering digunakan indikator terhadap ukuran pemerintah, karena semakin kecil nilainya semakin kecil pula jumlah PNS yang diperlukan untuk melayani penduduk di suatu wilayah.

Tabel 2. Rasio PNS per Seribu Penduduk

Tahun	Indonesia (PNS per 1000 penduduk)	Antar Provinsi*		
		Rata-rata Provinsi (PNS per 1000 penduduk)	Standar Deviasi	Koefisien Variasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2007	17.99	24.71	7.95	0.3216
2008	17.83	24.35	7.57	0.3108
2009	19.52	27.60	9.11	0.3302
2010	19.36	27.04	9.01	0.3331
2013	17.61	25.23	9.05	0.3588

Keterangan: hasil pengolahan data yang diperoleh dari website BPS: www.bps.go.id.

*Penghitungan dilakukan berdasarkan data 33 provinsi (selain Kalimantan Utara).

Data penduduk yang digunakan merupakan hasil estimasi dari data banyaknya rumah tangga dan data rata-rata anggota rumah tangga menurut provinsi.

Data di Tabel 1 menunjukkan bahwa rasio PNS-penduduk di Indonesia befluktuasi dalam kurun 2007-2013, walaupun rentang kisaran fluktuasinya tidak terlalu besar. Hal ini memperlihatkan bahwa perkembangan efisiensi ekonomi dari PNS di Indonesia sebenarnya relatif tidak berubah dalam kurun pengamatan.

Gambaran yang diperoleh dari rata-rata rasio di masing-masing provinsi agaknya juga relatif tidak berbeda: menunjukkan fluktuasi dengan rentang kisaran yang sedikit lebih tinggi.

Jika diperhatikan angka koefisien variasi dari rasio antar provinsi, tampak bahwa kesenjangan rasio antar provinsi menunjukkan kecenderungan meningkat. Namun demikian, jika dibandingkan dengan tingkat kesenjangan yang terjadi pada peran pemerintah terhadap perekonomian regional, kesenjangan rasio PNS-penduduk di tingkat provinsi relatih jauh lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa banyaknya penduduk yang harus dilayani oleh PNS antar provinsi relatif lebih merata dibandingkan dengan perbedaan peran pemerintah secara ekonomi.

c. Hubungan antara rasio PNS-penduduk dengan peran pemerintah dalam perekonomian regional

Koefisien korelasi antara peran pemerintah dalam perekonomian regional provinsi dengan rasio PNS-penduduk di tingkat provinsi adalah sebagai berikut

Tabel 3. Koefisien Korelasi antara Peran Pemerintah dengan rasio PNS-Penduduk

Tahun	Koefisein korelasi
2009	0.706664
2010	0.67437
2013	0.575948

Keterangan: hasil pengolahan berdasarkan hasil pengolahan data untuk Tabel 1 dan 2.

Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa antara peran pemerintah secara ekonomi di tingkat provinsi memiliki hubungan positif dengan rasio PNS-Penduduk. Artinya peningkatan peran ekonomi dari pemerintah sejalan dengan peningkatan dari rasio PNS-Penduduk. Namun demikian jika diperhatikan perkembangan nilainya, koefisien korelasi antar kedua variabel yang diamati ternyata menunjukkan kecenderungan semakin melemah.

Temuan ini sebenarnya tidak dengan mudah dapat diinterpretasikan, mengingat variabel yang digunakan di dalam penelitian relatif terbatas. Salah satu interpretasi yang dapat dikemukakan adalah adanya kecenderungan peningkatan efisiensi PNS dalam memberikan layanan dan jasa pemerintah dalam mendukung perkembangan ekonomi regional. Interpretasi ini berdasarkan fakta bahwa peran pemerintah dalam perekonomian regional provinsi terus meningkat, walaupun rasio PNS-Penduduk menunjukkan fluktuasi yang cenderung menurun.

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yang telah dikemukakan, maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

a. Peran pemerintah terhadap perekonomian regional provinsi menunjukkan kecenderungan terus meningkat yang disertai dengan semakin lebarnya kesenjangan peran tersebut antar provinsi.

b. Rasio PNS-Penduduk menunjukkan kecenderungan meningkat, dengan kesenjangan yang juga cenderung melebar, namun tingkat kesenjangannya masih jauh dibawah kesenjangan peran ekonomi pemerintah.

c. Terdapat hubungan positif antara peran pemerintah dalam perekonomian regional dengan rasio PNS-Penduduk antar provinsi, namun demikian keeratan hubungan tersebut cenderung terus melemah.

Mengingat keterbatasan data yang dapat diakses, terutama data tentang PNS dengan berbagai aspeknya, misalnya tingkat pendidikan, lama bekerja dan sebagainya pada level provinsi, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jumlah variabel yang relatif terbatas. Untuk lebih memperjelas peran pemerintah (yang dalam konteks pelaksanaan pembangunan dapat diwakili oleh PNS), maka dalam penelitian selanjutnya perlu dilakukan elaborasi terhadap berbagai variabel terkait lainnya.

Daftar Pustaka

Clements, B., Gupta, S., Karpowicz, I., Tareq, S. (2010). Evaluating Government Employment and Compensation. International Monetary Fund.

Adelman, Irma. (2000) The role of government in economic development. Dalam Foreign Aid and Development. Lessons learnt and directions for the future (2000): 48-79.

ISBN 978-602-73638-0-9

Perlunya Pembekalan Kemampuan Berbahasa Inggris bagi Aparatur Sipil Negara

Adi Rusmawati, S.Pd., M.Hum.

Widyaiswara Madya BKPP Kota Bogor
Jalan Ir. H. Juanda No. 10 Bogor, Jawa Barat

(Diterima 24 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *The objective of this study is to identify the type of participants' errors on writing an essay in English and translating from Indonesian into English. (The participants are Government officials from Junior high school teachers, non English teachers). The researcher can find out what the dominant errors are. The occurrences of the errors from different aspect will be scrutinized. The reason to do so is that most of the participants who are government officials do not have ability in English, although in passive. As we know that in globalization Era and Asian Economy Community, government officials who are main element from the government and also moving spirit for developing of a country is bad condition if they do not have the ability in English. Another reason, the knowledge of writing skill is important for them to have, because it will be reflective in writing when they make a formal letter for commitment or MOU with the others foreign government and also private company. This study is used qualitative research, especially in the case study. From the analysis of participants' writing was shown a wide range of grammatical and word choice errors. The most common form of errors made by participants are collocation//word choice (100% and 60%), subject verb agreement (66, 7% and 50%), part of speech (60% and 30%) and coordinator (60% and 23%). This result of study shows that there is ability in writing, and to improve their quality in English is needed a special guiding by an English course, such as General English for they who do not have ability at all and English for special purpose for they who have an ability in basic English.*

Keywords: *writing errors, writing for knowledge purpose, translating*

Corresponding author: Adi Rusmawati, E-mail: adi_rusmawati@yahoo.com; Tel/Fax.: 081212532980.

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Bahasa merupakan unsur penting bagi tiap individu yang hidup di atas bumi. Tanpa adanya bahasa, tidaklah terdapat suatu komunikasi di antara individu, masyarakat atau bangsa-bangsa di dunia ini. Bahasa yang merupakan alat komunikasi digunakan baik secara lisan maupun tertulis.

Bahasa Inggris merupakan bahasa International, yang berarti bahasa asing bagi masyarakat Indonesia yang harus dikuasai oleh seluruh masyarakat yang berbangsa dalam mengembangkan pergaulan di dunia, apalagi di tahun 2016 kita sudah memulai

melaksanakan kesepakatan antar Negara Asean, dimana ada 3 (tiga) pilar yang di bangun yaitu; a) Perdamaian dan kesejahteraan (Peace and Prosperity), b) Masyarakat Economi Asean (Asean Economy Community) dan social budaya (Social and Culture).

Di era globalisasi dan sekaligus diikuti dengan perkembangan tehnologi tinggi, mengharuskan kita untuk mengikutinya, sedangkan dalam memahami perkembangan tersebut dihadapkan pada sumber-sumber informasi yang ditulis maupun dikomunikasikan menggunakan Bahasa Inggris. Namun, seringkali terjadi hanya sedikit sekali informasi yang didapat saat seseorang mendengarkan atau membaca informasi dalam bahasa Inggris bahkan ada kesalahpahaman dalam mendapatkan informasi tersebut.

Menyadari pentingnya berkomunikasi dalam bahasa Inggris di era gobalisasi ini, sarana dan prasarana untuk menunjang kepentingan tersebut perlu dipersiapkan dengan baik dan benar. Sehingga sebagai salah satu alat untuk berkomunikasi dalam pergaulan International, bahasa Inggris sangat diperlukan. Dengan menguasai bahasa Inggris, seseorang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dan ini akan dapat dijadikan sebagai bekal untuk memperoleh dan membuka wawasan yang mendunia dan juga dapat membuka lapangan kerja.

Dengan demikian, seluruh elemen lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta di dalam negeri harus berbenah dan memperbaiki diri jika ingin eksis di persaingan mendatang, atau akan ditinggalkan masyarakat dunia. Mereka dituntut untuk mengkreasikan visi yang cocok pada lembaga yang dimiliki.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan **unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara** mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintah dan pembangunan (PP Nomor : 101 Tahun 2000). Dan menurut UU no.5 Tahun 2014 tentang Apratur Sipil Negara, ps.3.) ASN sebagai profesional berlandaskan pada prinsip yaitu **Komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik**. Dalam pembangunan bangsa untuk meningkatkan kemajuan. Negara, yang tidak akan terlepas dari pergaulan , tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri bahkan seluruh dunia, sehingga membantu mereka dalam memahami dan memperlancar hubungan berbangsa, dalam meningkatkan dan berbagi informasi dengan bangsa lain.

Mengingat letak wilayah kota Bogor merupakan salah satu daerah penyangga ibu kota Negara Indonesia, yaitu Jakarta(BODETABEK/ Bogor, Depok, Tanggerang dan Bekasi), maka banyak tamu asing yang datang dari berbagai Negara di dunia untuk urusan pemerintahan ataupun hanya sekedar melakukan perjalanan wisata. Terkait dengan hal tersebut di atas maka sangat penting untuk memberi pembekalan penguasaan bahasa asing bagi para pegawai aparatur sipil Negara di Kota Bogor, terutama penguasaan bahasa Inggris sebagai bahasa intaernasional. Sehingga dalam memberikan pelayanan terhadap tamu tamu asing akan lebih baik. (PP no.46 Tahun 2011, bab III ps ttg prilaku kerja).

Sumber Daya Manusia Aparatur Negara di lingkungan kota Bogor ini dituntut lebih aktif,sehingga mampu merespon perubahan dan tren perkembangan dunia usaha dan pariwisata baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Standar kompetensi

yang dimiliki seseorang harusnya berorientasi pada standar kompetensi yang digunakan pada tingkat regional dan internasional.

Untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) di lingkungan pemerintah berbahasa Inggris pada aparatur sipil negara, yang sementara ini difokuskan pada para pengajar/ guru disekitar lingkungan kota Bogor. Guru sebagai pengantar ilmu pengetahuan dari sumber informasi kepada peserta didik (yang merupakan generasi penerus bangsa), sebaiknya menguasai bahasa Inggris sesuai dengan kebutuhan di dalam pergaulan Internasional. Dalam penelitian ini di fokuskan pada penguasaan menulis bahasa Inggris dan mengenalkan teori penerjemahan, untuk membantu dan mempermudah dalam memahami dan mengungkapkan ide dalam berbahasa Inggris.

b. Perumusan Masalah

Mempertimbangkan pentingnya kemampuan dalam memahami bahasa Inggris untuk aparatur sipil negara, maka dalam studi ini akan diujikan teks berbahasa Inggris , sehingga dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Seberapa jauh kemampuan peserta dalam menulis teks berbahasa Inggris dan menerjemahkan teks bahasa Indonesia ke bahasa Inggris?
2. Kesulitan kesulitan apa yang dihadapi peserta dalam menuliskan teks dan menterjemahkan teks berbahasa Indonesia ke bahasa Inggris?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam karya tulis ilmiah ini adalah:

1. Menemukan data imperik kemampuan peserta dalam menulis teks berbahasa Inggris dan menterjemahkan teks bahasa Indonesia ke bahasa Inggris.
2. Mengetahui kesulitan kesulitan apa yang dihadapi peserta dalam menulis teks berbahasa Inggris dan menterjemahkan teks berbahasa Indonesia ke bahasa Inggris?

d. Manfaat Penulisan

Manfaat dalam penulisan karya tulis ini adalah:

1. Ingin memberikan manfaat praktis kegiatan ini bagi PNS dalam menulis dan memahami isi teks-teks yang berbahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas personal untuk meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan prima.
2. Ingin mengenalkan theori penerjemahan (*translation theory)* dalam mempermudah menulis dan memahami teks berbahasa Inggris

3. Ingin saling melengkapi antara pendapat dari berbagai sumber rujukan yang telah ada untuk manfaat perkembangan teori terjemahan dan kajian penerjemahan (*translation studies*)
4. Ingin menerapkan ilmu pengetahuan *translation* yang pernah penulis peroleh pada saat kuliah S2 di tahun 2002
5. Merupakan wujud penerapan dari salah satu tugas Widyaiswara yaitu selain mendidik melatih dan mengajar (dikjarti), juga dalam mengembangkan karya tulis ilmiah (KTI) untuk memenuhi angka kredit.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Peran Penting Bahasa Inggris

Bahasa Inggris adalah bahasa pertama pada PBB dan banyak digunakan untuk organisasi international. Bahasa Inggris juga umum digunakan dalam dunia bisnis, perdagangan, administrasi, pemerintahan dan penerbangan. Saat ada pertemuan kepala Negara di seluruh dunia maka bahasa Inggris lah digunakan untuk berkomunikasi antar mereka dari berbagai perbedaan bahasa. Maka bahasa Inggris merupakan bahasa pemersatu dunia atau biasa disebut bahasa international.

"Mengapa kita harus belajar Bahasa Inggris" jawabannya adalah … "***Learning foreigner languages will give you a strong foundation for your future…"*** Ada banyak alasan dan manfaat yang didapat jika seseorang menguasai Bahasa Inggris. Antara lain ada **9 alasan**, yaitu;

1. **Untuk meningkatkan pemahaman secara global :** Bahasa Inggris adalah bahasa dunia. Jika sudah menguasai bahasa Inggris secara benar, maka kita berpeluang untuk bisa memahami kondisi global saat ini. Paling tidak, kita sudah mengerti dengan berbagai istilah asing maupun bisa mengekspresikan kondisi dan pemahaman yang berlaku secara global.
2. **Untuk meningkatkan potensi kerja (jabatan, gaji lebih baik, dll):** Tidak bisa dipungkiri, kemampuan bahasa Inggris mutlak diperlukan untuk menunjang karier bagi para aparat sipil Negara (ASN) / karyawan maupun bagi para pencari kerja yang sedang dalam tahap mencari kerja. Bahkan untuk beberapa instansi multinasional, kemampuan bahasa Inggris kita akan langsung di uji pada tahap akhir sesi wawancara
3. Untuk **meningkatkan kemampuan bahasa kita sendiri :** Johan Wolfgang Von Goethe pernah berkata: "*Those who know nothing of foreign language, knows nothing of their own".*Kemampuan berbahasa manusia sungguh tidak terbatas, karena pada dasarnya bahasa adalah cara/alat untuk berkomunikasi. Sehingga pada orang-orang yang memiliki kemampuan bahasa asing yang mumpuni, biasanya juga sangat piawai berkomunikasi dengan bahasanya sendiri.
4. **Untuk mengasah kognitifitas dan keterampilan dalam hidup :** Bagaimanapun juga ketrampilan bahasa adalah skill yang diperlukan setiap manusia. Kebutuhan

bersosialisasi dan memahami perilaku manusia adalah kenapa setiap orang butuh mempelajari kemampuan berbahasa dengan baik dan benar.

5. **Untuk meningkatkan peluang masuk ke perguruan tinggi :** Untuk para Aparatur Sipil Negara yang ingin meneruskan ke perguruan tinggi favorit, maka mutlak diperlukan skill dan knowledge bahasa Inggris yang baik.
6. **Untuk membuat perjalanan yang lebih layak dan menyenangkan :** Kita punya rencana ke luar negeri ? maka jangan ditunda lagi untuk mulai belajar bahasa Inggris dari sekarang. Jangan sampai kita mengalami kesusahan karena kita tidak mempunyai kemampuan barbahasa Inggris sama sekali.
7. **Untuk memperluas pilihan studi, studi banding dan short course ke luar negari** Kita ingin berkuliah atau meneruskan kuliah ke luar negeri, mengadakan studi banding dan mengikuti short course ? Belajarlah bahasa Inggris mulai dari sekarang, karena takkan ada yang tahu katika kesempatan itu dating, maka kita sudah siap untuk menjalankanya.
8. **Untuk meningkatkan value kita dan agar kita lebih dihormati :** Dengan menguasai bahasa Inggris kita akan lebih dihormati di dalam lingkup social kita, karena tidak semua orang bias menguasai bahasa ini. Dan ketika kita maju untuk membuktikan kemampuan kita, maka kita akan satu tingkat di atas orang rata-rata.
9. **Untuk menjalin persahabatan maupun membangun jaringan International :** Anda sudah mahir melakukan percakapan dalam bahasa Inggris ? atau Anda sudah jago menulis dengan nahasa Inggris ? Maka gunakan kemampuan itu untuk mencari teman dari belahan dunia mana saja (ingatlah bahwa bahasa Inggris adalah bahasa dunia) ataupun membangun kerjasama dan jaringan bisnis International Anda. www.belajar-inggris-online.com.

b. Menulis untuk Keperluan Khusus

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apa yang peserta tulis. Perlu diketahui bahwa menulis dalam bahasa Inggris mempunyai sebuah aturan tertentu. Dalam proses belajar, anak anak mempunyai gaya yang berbeda, beberapa anak belajar dengan melihat, yang lain ada yang dengan mendengar dan ada juga yang dengan mengerjakan latihan menulis. Menulis merupakan proses berkreasi, berargumentasi, menuliskan ide ide dan mengedit dan memperbaikinya. Langkah pertama dalam proses menulis adalah,mencari ide, langkah kedua, mengorganiser ide ide tersebut, langkah ke tiga menulis dalam kerangka / draf dan tahap akhir, menyelesaikan draf tersebut dengan mengedit dan membuat alasan.

Memulai untuk menulis secara benar mempunyai atauran yang harus diikuti oleh para penulis. Bentuk tulisan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu; paragraph awal, paragraph inti dan paragrap kesimpulan.

Dalam membuat paragraph awal terdiri dari dua bagian, beberapa kalimat umum untuk menarik perhatian pembaca dan beberapa kalimat kusus untuk mengisi ide ide pokok karangan. Paragrap utama terdiri dari satu atau dua paragraph, setiap paragraph dikembangkan menjadi sebuah sub bagian dari topik, sehingga jumlah paragraph dalam

paragraph utama akan bervariasi dengan sub bagian atau sub topik. Kesimpulannya, bahwa dalam sebuah paragraph, hal ini merupakan sebuah karangan yang mempunyai kesatuan ide dan saling berhubungan.

Sebuah karangan terdiri dari beberapa paragraph yang mempunyai satu topik, namun topik karangan yang terlalu komplek sulit untuk didiskusikannya dalam sebuah paragraph, sehingga hal ini memerlukan beberapa paragraph.

Alice Oshima dan Ann Hogue (2006) menyatakan dalam bukunya, "*Writing an essay is no more difficult than writing paragraph except that an essay is longer. The principles of organization are the same for both, so if you can write a good paragraph, you can write a good essay*".

Berdasarkan masalah dalam mengorganisasi karangan, bahwa sebuah karangan mempunyai tiga bagian utama: bagian awal, bagian inti dan bagian kesimpulan. Setiap bagian karangan mempunyai fungsinya sendiri.

c. Definisi Teks

Teks berarti (1) bagian utama dari sebuah karya tulis, (2) kumpulan kata tentang sesuatu yang tercetak atau tertulis (collins concise english dictionary online). Teks adalah satuan bahasa terlengkap yang bersifat abstrak (Kridalaksana, 2008:238). Teks juga diartikan sebagai rangkaian pikiran yang diungkapkan secara tersusun dan berkaitan satu sama lain sehingga membentuk satu kesatuan semantik/makna yang dibahasakan melalui rangkaian kalimat (Maurits, 2000:110).

Menurut Halliday dan Hasan (dalam Maurits, 2000:110) teks bisa diucapkan atau ditulis, bisa berupa prosa atau sajak, dialog atau monolog. Teks bisa terdiri atas sebuah peribahasa sampai dengan yang lengkap, sebuah teriakan sesaat meminta pertolongan, sampai dengan diskusi sebuah panitia yang berlangsung sepanjang hari. Teks adalah contoh interaksi lingual tempat masyarakat secara aktual menggunakan bahasa; apa saja yang dikatakan atau ditulis; dalam konteks yang operasional (*operational context*) yang dibedakan dari konteks kutipan (*a citational context*), seperti kata-kata yang didaftar dalam kamus (Halliday). Teks berkaitan dengan apa yang secara aktual dilakukan, dimaknai, dan dikatakan oleh masyarakatdalam situasi yang nyata.

Teks merupakan bagian dari bahasa lisan atau bahasa tulisan yang dianggap sebagai bagian untuk membentuk sebuah koherensi (saling bertalian) secara menyeluruh (Dickins, 2002: 17). Tidak berbeda dengan Dickins, menurut Badudu dalam Eriyanto (2001:2) teks adalah (1) rentetan kalimat yang berkaitan, yang menghubungkan proposisi yang satu dengan proposisi yang lainnya, yang membentuk satu kesatuan sehingga terbentuklah makna yang serasi di antara kalimat-kalimat tersebut, dan (2) kesatuan bahasa yang terlengkap dan tertinggi di atas kalimat atau klausa dengan kohesi dan koherensi yang berkesinambungan, disampaikan secara lisan atau tulisan.

Teks adalah bahasa yang berfungsi, maksudnya adalah bahasa yang sedang melaksanakan tugas tertentu (menyampaikan pesan atau informasi) dalam konteks situasi,

berlainan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat lepas yang mungkin dituliskan di papan tulis. Hal penting mengenai sifat teks ialah bahwa meskipun teks itu bila kita tuliskan tampak seakan-akan terdiri dari kata-kata dan kalimat, namun sesungguhnya terdiri dari makna-makna (Asruddin, 1992: 13). Memang makna-makna atau maksud yang ingin kita sampaikan kepada orang lain haruslah diungkapkan dalam bahasa tulis agar dapat dikomunikasikan.

Asruddin menyatakan sulit dalam menyusun teori teks, berpindah dari batasan formal kalimat ke penafsiran kalimat-kalimat lain. Karena sifatnya sebagai satuan makna, teks harus dipandang dari dua sudut pandang bersamaan, yakni sebagai hasil dan sebagai proses, sebagaimana halnya penerjemahan. Teks merupakan produk/hasil, yaitu sesuatu yang dapat direkam dan dipelajari, karena mempunyai susunan tertentu yang dapat diungkapkan dengan peristilahan yang semantik. Teks merupakan proses yaitu merupakan proses pemilihan makna yang terus-menerus.

Teks sebagai proses juga merupakan peristiwa yang timbal balik, yaitu suatu pertukaran makna yang bersifat sosial. Teks adalah suatu bentuk pertukaran; dan bentuk teks paling dasar adalah percakapan, suatu interaksi antar pembicara (Asruddin, 1992: 15). Tapi bukan berarti percakapan lebih penting dibanding jenis teks lainnya. Asruddin (1992: 15) menyatakan bahwa setiap jenis teks dalam setiap bahasa mempunyai makna karena dapat dihubungkan dengan interaksi di antara pembicaranya. Itulah jenis teks tempat orang-orang menggali sumber-sumber bahasa, yaitu situasi tempat mereka berbuat dengan bebas. Dengan demikian, teks merupakan objek dan juga makna sosial dalam konteks situasi tertentu.

Teks, sebagaimana di atas adalah suatu contoh proses dan hasil dari makna sosial dalam konteks situasi tertentu. Konteks situasi dipadatkan dalam teks melalui hubungan sistematis antara lingkingan sosial dan organisasi bahasanya.

d. Teori Terjemahan

Setiap kita berbicara tentang kemampuan berbahasa, umumnya kita mengacu ke listening (mendengar), speaking(berbicara), reading (membaca) dan writing (menulis). Ada kemampuan penting yang lain dalam mempelajari bahasa yang nampak sering di lupakan, yaitu Translation (Terjemahan)

Bagi banyak orang, penerjemahan seringkali dianggap sebagai seni atau kiat saja sehingga untuk melakukannya dengan baik tidak diperlukan teori. Anggapan tersebut ada benarnya, tetapi teori dapat membantu penerjemah untuk menterjemahkan secara lebih efisien dan efektif. Penerjemahan adalah kegiatan mengalihkan pesan dari suatu bahasa (bahasa Sumber/Bsu) ke bahasa yang lain(bahasa Sasaran/Bsa). Karena setiap bahasa, mempunyai sistem dan struktur yang tertutup (sui generis), maka penerjemahan tidak mungkin dilakukan. Namun karena setiap bahasa (sebagaimana halnya setiap budaya) memiliki aspek aspek yang semesta (universal), maka kita masih mungkin melalukan penerjemahan.

Akibat dari kenyataan itu, kegiatan penerjemahkan sering menghadapi masalah, Oleh karena itu harus berhati-hati, dan sebaiknya menempuh prosedur tiga langkah yaitu:(1)analisa

(memahami teks),(2)transfer/pengalihan (mulai mengalih bahasakan), (3) penyerasian dengan faktor-faktor dalam bahasa sasaran.

d.1. Definisi Penerjemahan

Terjemahan meliputi **perpindahan makna dari bahasa pertama ke bentuk bahasa kedua melalui struktur makna kata**. Dalam proses terjemahan pengetahuan bahasa yang seharusnya dikuasai termasuk morfologi, leksikal, sintaksis, semantic, demikian juga pengetahuan budaya sebaiknyaa dipahami dengan cukup seperti latar belakang pengguna bahasa tersebut.

Menurut Catford, Translation means **the replacement of textual material in one language (SL) by equivalent textual material in another language (TL).** Dengan kata lain terjemahan adalah mengganti bahasa teks dalam bahasa sumber dengan bahan teks yang sepadan dalam bahasa sasaran.

Newmark meempunyai difinisi sendiri yaitu rendering **the meaning of a text into another language in the way that the author intended the text**. Atau menerjemahkan makna suatu teks ke dalam bahasa lain sesuai dengan yang dimaksudkan pengarang.

Jadi inti dari kedua difinisi adalah

(1) penerjemahan adalah upaya ‘mengganti’ teks bahasa sumber dengan teks yang sepadan dalam bahasa sasaran.

(2) yang diterjemahkan adalah makna sebagaimana yang dimaksud pengarang.

Sebagai contoh perhatikan surat dibawah ini:

Dear Sir

You will not be paid Job Search Allowance because your wife’s income is higher than amount allowed under income Test.

Your Faithfully.

John Smith

District Manager

Jadi dapat dilihat bahwa surat itu merupakan komunikasi social dengan cirri-ciri sebagai berikut; komunikasi resmi, para komunikan tidak saling mengenal, terbukti tidak disebutkan nama dalam pembuka surat, mengikuti surat resmi dalam bahasa inggris. Kalau diterjemahkan menurut ‘pengganti’ dari bahasa ke bahasa lain, maka terjemahannya sebagai berikut:

Tuan yang terhormat,

Tuan tidak akan dibayar tunjangan pencarian kerja karena pendapatan istri tuan lebih tinggi dibandingkan jumlah yang dibolehkan menurut Uji Pendapatan.

Dengan sesungguhnya

John Smith

Manajer Daerah

Tampak dalam versi bahasa Indonesia ini bahwa; teks sasaran tidak mencerminkan konvensi persuratan dalam bahasa Indonesia, teks sasaran tidak mencerminkan tindakan-tindakan yang lazimnya ditemukan dalam konteks dan antar komunikan Indonesia. Penerjemahan kedua berikut yang dianggap teks merupakan tindakan komunikasi, memanfaatkan ' **jembatan makna**'

Dengan hormat,

Bapak tidak dapat memperoleh Tunjangan Mencari Kerja karena pendapatan istri bapak lebih tinggi dari jumlah yang di perbolehkan menurut peraturan meengenai Pendapatan.

Hormat saya

John Smith

Manager Distrik

Translation atau penerjemahan didefinisikan melalui berbagai cara dengan latar belakang teori dan pendekatan yang berbeda. Meskipun sangat tidak mewakili keseluruhan definisi yang ada dalam dunia penerjemahan dewasa ini. Dua definisi sebagai landasan pijakan memasuki pembahasan.

Catford (1965) menggunakan pendekatan kebahasaan dalam melihat kegiatan penerjemahan dan ia mendefinisikannya sebagai "*the replacement of textual material in one language (SL) by equivalent textual material in another language (TL)"* (mengganti bahan teks dalam bahasa sumber dengan bahan teks yang sepadan dalam bahasa sasaran). New Mark (1988) juga memberikan definisi serupa, namun lebih jelas: *'rendering the meaning of a text into another language in the way that the author intended the text"* (menerjemahkan makna suatu teks ke dalam bahasa lain sesuai dengan yang dimaksudkan pengarang).

d. 2. Perangkat Yang Digunakan dan Tahap Penerjemahan

Ada dua jenis **perangkat yang lazim digunakan** oleh penerjemah, yaitu perangkat intelektual mencakup: (1) kemampuan yang baik dalam sumber, (2) kemampuan yang baik dalam bahasa sasaran, (3) pengetahuan mengenai pokok masalah yang diterjemahkan, (4) penerapan pengetahuan yang dimiliki, (5) ketrampilan.

Perangkat, praktis mencakup: (1) kemampuan menggunakan sumber-sumber rujukan, berbentuk kamus umum biasa, kamus electronik, maupun kamus peristilahan serta

narasumber bidang yang diterjemahkan. (2) kemampuan mengenali konteks suatu teks, baik konteks langsung maupun tidak langsung.

Tahap-tahap penejemahan, Setiap teks tentunya bukanlah hal yang steril (Hoed 1993). Justu karena tidak steril itulah maka suatu teks bahasa sumber perlu dianalisis terlebih sebelum diterjemahkan. Seperti kita telah pelajari, penerjemahan merupakan pemindahan sebuah teks bahasa sumber (LS) ke padankatanya dalam teks bahasa sasaran. Proses ini tidaklah semudah menterjemahkan setiap kata atau prase dalam bahasa sasaran, tetapi nerjemahan mencari padankata atau arti yang dimaksud dari bahasa sumber ke bahasa sasaran.Tahapan dalam proses penerjemahan sebagai berikut;

1. Analisis (Memahami makna atau pesan dari teks bahasa sumber)
2. Pengalihan (Mencari padankata dalam bahasa sasaran)
3. Penyerasian (Menyusun padankata tersebut ke dalam bahasa sasaran dengan menggunakan aturan-aturan yang ada dalam bahasa dalam bahasa sasaran)

d.3. Metode - Metode Penerjemahan

Newmark (1988) mengajukan dua kelompok metode penerjemahan, yaitu **(1)** metode yang memberikan penekanan terhadap bahasa sumber dan (2) metode yang memberikan penekanan terhadap bahasa sasaran. Dalam metode jenis yang pertama, penerjemah berupaya menjadikan kembali dengan setepat-tepatnya makna kontektual teks sumber, meski di jumpai jembatan sintaksis dan semantic/bentuk dan makna pada teks sasaran.

Dalam metode ke dua, penerjemah berupaya menghasilkan dampak yang realatif sama dengan yanh diharapkan oleh penulis asli terhadap pembaca versi bahasa sumber. Perbedaan dasar pada metode diatas terletak pada penekanannya saja, dan diluar perbedaan ini keduanya saling berbagi permasalahan. keberbagian ini menyangkut:

a) maksud atau tujuan dalam sebuah teks bahasa sumber sebagaimana tercermin pada fungsi teks, yakni apakah fungsi teks itu untuk memaparkan, menceritakan, menghimbau, mengajukan argumentasi. yang tercetak disini adalah maksud penulis, piranti bahasa yang digunakan menyampaikan maksud tersebut, dsb.

b) tujuan peterjemah misalnya, apakah ia ingin mereproduksi beban emosional dan persuasip dari teks aslinya, ataukah ia ingin menambahkan atau mengurangi nuansa tersebut, dsb.

c) pembaca dan latar atau setting teks misalnya yang menyangkut tentang siapa pembacanya, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan yang apakah pembaca tersebut kalayak umum ataukah para ahli. Dalam hal lain misalnya dimana teks tersebut muncul atau ditulis dalam teks ssumber, misalnya Koran, dijurnal.

Meskipun semua metode tersebut dijelaskan, tidak semua diberi bobot yang sama karena disesuaikan **kepentingan dan praktek penerjemahan** yang sering dilakuakan dalam konteks Indonesia.

a) penterjemahan kata demi kata, umunya metode ini digunakan sebagaai tahapan penerjemahan (gloss) pada penterjemahan teks yang sukar atau untuk memahami mekanisme bahasa sumber.

b) Penterjemahan harfiah. Kontruksi grammatical bahasa sumber di carikan kesepadanannya yang terdekat dalam target sasaran, tetapi penterjemahan leksikal kata- katanya dilakukan terpisah dalam konteks. Contoh terjemahan harfiah adalah penterjemahan kalimat.

it's raining cats and dog (bahasa inggris) menjadi

hujan kucing dan anjing (bahasa Indonesia)

Penterjemahan yang lepas konteks selama ini selain menghasilkan versi target sasaran yang tidak bermakna (kucing dan anjing **tidak** dapat berjatuhan dari langit), juga menghasilkan versi yang tidak lazim.

c) Penterjemahan setia mencoba mereproduksi makna konstruksi target sumber dengan masih dibatasi oleh struktur gramatikalnya. Disini kata- kata yang bermuatan budaya dialih bahasakan, tetapi penyimpangan dari segi tata bahasa dan pilihan kata masih tetap dibiarkan.

Penerjemahan ini berpegang teguh pada maksud dan tujuan target sumber, sehingga hasil terjemahan kadang-kadang **terasa kaku** dan **asing**.

Contoh penerjemaahan kalimat:

Ben is too well aware that he is naughty menjadi

Ben menyadari terlalu baik bahwa ia nakal.

Meskipun maknanya sangat dekat (setia) dengan makna dalam target sumber, versi target sasarannya terasa kaku, dan akan terasa lebih wajar kalu dipoles lagi dalam **tahap penyerasian** menjadi:

Ben sangat sadar bahwa ia nakal. (*Frase too well* menjadi sangat)

d) Penerjemahan semantic lebih fleksibel harus mempertimbangkan unsur estetika teks bahasa sumber dengan mengkompromikan makna selama masih dalam batas kewajaran. Sebagai contoh

He is a bookworm yang diterjemahkan

Dia (laki- laki) adalah seorang yang suka kali membaca.

hasil terjemahan tersebut bersifat fungsional/ dapat dimengerti dengan mudah sekalipun tidak ada pemadanan budaya.

Selain pertimbangan kewacanaan, penerjemah juga mempertimbangkan hal- hal lain yang **berkaitan dengan bahasa sasaran**. Berikut adalah ke empat metode:

a) Adaptasi (saduran)

Adaptasi merupakan metode penerjemahan yang paling berbeda dan paling dekat dengan bahasa sasaran. Penyaduran tidak mengorbankan hal- hal penting dalam TSu,

96issal : tema, karakter atau alur. Biasanya dipake dalam *penerjemahan drama atau puisi*.

b) Penerjemahan bebas

penerjemahan yang mengutamakan isi dan mengorbankan Bsu. Biasanya metode ini berbentuk sebuah paraphrase yang dapat lebih panjang atau pendek dari aslinya. Metode ini sering *dipakai dikalangan mars media*.

c) Penerjemahan Idiomaik

Metode ini bertujuan memproduksi pesan dalam teks keakraban dan ungkapan idiomatic yang tidak dipadati pada versi aslinya. Sehingga banyak terjadi distorsi nuansa makna. Sebagai contoh:

TSu: *Mari minum bir sama- sama saya yang bayar.*

TSa: I'll should you a beer.

dari terjemahan diatas versi bahasa inggris Australia lebih idiomatic dari pada versi asli. Versi terjemahan yang tidak terlalu idiomatic (terjemahan simantis) berbunyi: *Let me buy you a beer*

d) Penerjemahan Komunikatif

Metode ini mengupayakan reproduksi makna kontekstual yang demikian rupa, sehingga baik aspek kebahasaan maupun aspek isi langsung dapat dimengerti oleh pembaca.

Sebagai contoh, kata *spine* adalah frase *thorns spines in old real sediments*. Apabila kata tersebut diterjemahkan pada ahli/ kalangan ilmuan biologi, maka kesepadananya adalah *spina* (istilah teknis latin), tetapi diterjemahkan untuk umum pembaca menjadi *duri.*

Dari metode yang bersifat umum, hanya metode semantic dan komunikatif yang memenuhi tujuan- tujuan utama penerjemah, yaitu demi ketepatan dan efisien sebuah teks.

e. Analisa Kesalahan dalam Menulis

Mengapa menulis merupakan ketrampilan yang penting? Ketrampilan menulis sangat penting saat ini. Menjadi seorang penulis yang professional merupakan tujuan utama untuk beberapa peserta didik, kususnya untuk mereka yang ingin menjadi anggota bisnis internasional, administrasi atau lingkungan akademik (Tribble 1997:8).

Dalam istilah ESL (English for Second Language) or EFL (English for Foreign Language), menulis membantu para peserta belajar, ada tiga cara dalam menulis, yaitu; menulis dengan memperkuat struktur tata bahasa, idiom dan berbendaharaan kata (vocabulary), kedua saat peserta menulis, mereka juga mempunyai kesempatan menjadi seorang penjelajah dengan bahasanya, mengacu pada apa yang mereka telah pelajari untuk dikembangkan meski mengambil risiko. Dan yang ke tiga, saat mereka menulis, menjadikan

sesuatu menjadi penting dengan memasukan bahasa yang baru. Usaha untuk mengekpresikan ide –ide dan secara spontan menggunakan mata, tangan dan pikiran sebagai cara yang unik untuk memperkuat dalam belajar. Seperti para peserta berusaha dengan apa yang mereka tulis, atau bagaimana membuat sebuah karangan, mereka sering menemukan sesuatu yang baru untuk ditulis atau sebuah cara baru dalam mengekpresikan ide –ide mereka. Mereka perlu sesuatu materi yang nyata untuk mencari kata yang tepat dalam kalimat yang benar.

Penelitian ini didisign untuk menganalisa bentuk bentuk kesalahan dalam menulis karangan berbahasa Inggris dan menterjemahkan teks dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris. Corder, (1971: 152) menyatakan bahwa *the errors are 'the result of some failure of performance"*. Norris (1983:7), seperti juga Corder, mengemukakan sebuah kesalahan sebagai sistimatika deviasion yang terjadi saat peserta belum mempelajari sesuatu dan dengan konsisten mempuat kesalahannya. James (1998:1) juga mengidentifikasi kesalahan bahasa sebagai sebuah kegagalan bahasa yang biasa. Lebih lanjut James menunjukan bahwa kesalahan sebagai keunikan untuk orang orang dan menganalisa kesalahan merupakan proses pembeda dari kecelakaan, alam, penyebab dan akibatnya dari bahasa yang tidak berfungsi. Kesalahan dibedakan menjadi tiga cara yang penting. Yang pertama bagi pengajar, kesalahan menerangkan kepada peserta sejauhmana para peserta mempunyai peningkatan dan akibatnya, apa yang mereka ingat untuk mereka pelajari kembali. Yang kedua, kesalahan bagi peneliti dengan membuktikan bagaimana bahasa dipelajari atau didapat, strategi atau prosedur apa yang peserta dapat terapkan pada penemuannya dalam bahasa. Ketiga , kesalahan yang tidak dapat dikurangi untuk peserta didik itu sendiri, sebab kesalahan-kesalahan itu dapat dimaklumi dengan alasan peserta didik baru belajar. Membuat kesalahan dalam berbahasa merupakan hal yang wajar baik dilakukan oleh hasil anak – anak dari bahasa ibu and dari mereka mempelajari bahasa kedua. Kesalahan dapat diterima sebagai suatu bentuk aktifitas belajar oleh para peserta

Norris (1983:21-42) menerangkan bahwa penyebab kesalahan bahasa oleh peserta didik seperti muncul dari kecerobohan, interfensi dari bahasa pertama peserta, penerjemahan dari bahasa pertama, analisa yang kontra, kesulitan yang umum, tidak lengkapnya penerapan aturan, kesalahan pengurangan materi dan bagian dari kreatifitas bahasa.

Dalam menulis, peserta didik dengan mudahnya membuat kesalahan kesalahan karena informasi harus di transfer tanpa tujuan dari sumber lain dari pada bahasa itu sendiri. Ada hal yang membahayakan bahwa peserta didik akan cenderung memfokuskan pada kesalahan daripada pada tujuan penulisan karangan: komunikasi (Norris,1983:65)

Corder (1967) mengatakan bahwa menganalisa kesalahan ada dua objek yaitu yang pertama secara teori dan yang kedua penerapannya. Secara teori adalah untuk memahami apa dan bagaimana seorang peserta didik belajar ketika ia mempelajari bahasa kedua. Secara penerapan yaitu kemampuan peserta untuk belajar lebih eficien dengan menggunakan ilmu pengetahuan pada dialeknya untuk tujuan pedagogi. Dalam waktu yang sama pencarian kesalahan dapat disajikan dalam dua tujuan, yaitu diagnostic (untuk menunjukan kesalahan) dan prognostic (untuk membuat rencana dalam menyelesaikan masalah).

3. METODE PENELITIAN

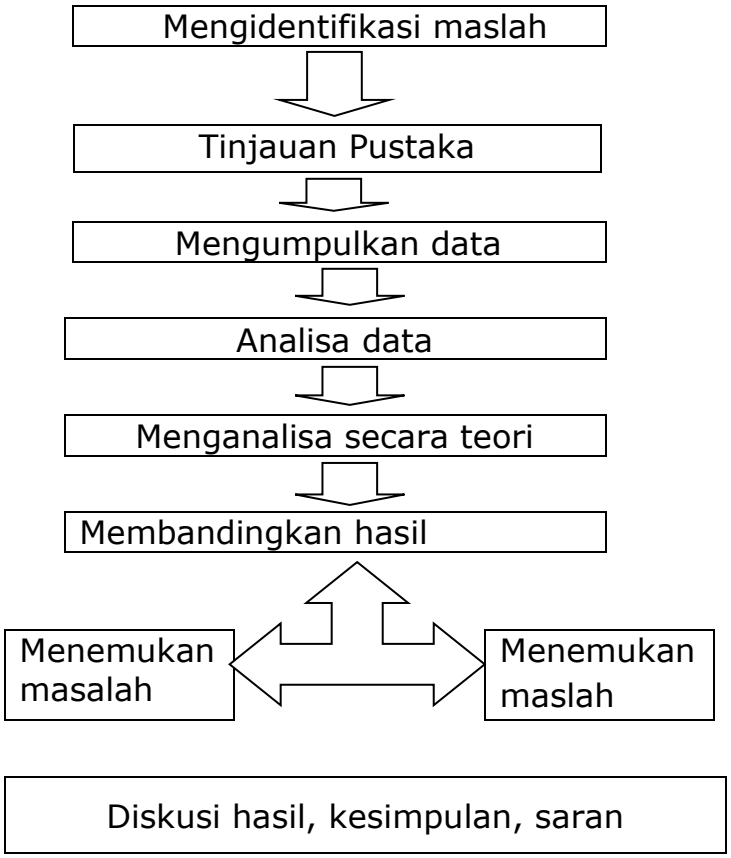
a. Ruang Lingkup Penelitian

Di dalam riset ini digunakan metode diskriptif, metode ini untuk menerangkan dan menganalisa berdasar pada data yang ada. Menurut Best (1993: 125) menyatakan bahwa:

> *"Penelitian descriptive menjelaskan dan menginterpretasikan apa yang diteliti. Penelitian ini berkonsentrasi dengan kondisi yang ada, pendapat yang dimunculkan, proses yang sedang berjalan, efek yang berupa bukti atau hal yang cenderung berkembang. Yang utama berkonsentrasi pada apa yang sedang berjalan, meski sering juga mempertimbangkan kejadian kejadian masa lampau dan memasukannya sebagai sesuatu yang mereka hubungkan dengan kondisi saat ini."*

Penelitian ini menggunakan qualitative, yang didisign oleh William M.K. Trochim, 2006, Alwasilah, 2002; Holliday, 2003; Silverman, 2005), kususnya the case study, this case is recognized as a proper of research method for this study, karena penelitian ini mempunyai kesamaan karakter pada penelitian yang akan menerangkan, karakter pertama merupakan penelitian kasus yang dilakukan pada umumnya. Penelitian dilakukan dalam 'skala kecil dan satu kasus ('small scale and one case '(Stake, 1985, p. 278)). Kasus ini akan meneliti *'one particular instance of educational experience or practice*' (Freebody, 2003, p. 81; Patton, 1987:19).

Langkah-langkah proses kerja keseluruhan penelitian dapat di tunjukan pada diagram sebagai berikut:



Penelitian ini juga menggunakan qualitative riset yang dibuat oleh William M.K, Trochim, 2006, Alwasilah, 2002, Holliday, 2003, Silverman, 2005 khususnya studi kasus. Penelitian ini dilakukan dalam "skala kecil dan hanya satu kasus' (small scala and one case) (Stake, 1985,p.278), Penelitian ini akan meneliti sesuatu yang kusus dari pengalaman pendidikan atau pengalaman praktis. (free body, 2003, p.81, Patton, 1987:19)

b. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor, seperti pada alasan di atas yaitu untuk meningkatkan kualitas aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan prima. Juga letak kota Bogor yang dekat dengan ibu kota Negara, yang selalu harus siap menerima imbas dari kota Jakarta, seperti kedatangan tamu tamu asing untuk keperluan pemerintahan, bisnis ataupun perjalanan wisata. Untuk itu pembekalan bahasa Inggris memang sangat diperlukan, terutama para aparatur sipil negara, sebagai motor penggerak kemajuan bangsa.

c. Populasi

Para pegawai negeri sipil, yang berprofesi sebagai pengajar SMP (Guru) yang bukan pengajar bahasa Inggris dari beberapa sekolahan di lingkungan kota Bogor, dengan jumlah 30 orang pengajar., diambil secara acak. Adapun alasan menggunakan pengajar tingkat sekolah menengah pertama adalah mereka semua mempunyai latar pendidikan Sarjana / S1, dimana seorang sarjana dituntut mempunyai kemampuan berbahasa Inggris, minimal pasif, untuk mengikuti perkembangan dunia.

d. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk menganalisa didapat dari hasil test tertulis mengarang dengan bahasa Inggris dan /menterjemahkan dari teks bacaan dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris, berjumplah 30 data. Dari hasil analisa ini maka dapat diketahui kesalahan penulisan teks berbahasa Inggris dan penerjemahan bacaan yang diberikan dari bahasa Indonesia ke bahaha Inggris.

Peserta disuruh membuat sebuah karangan tertulis berbahasa Inggris dengan tema bebas yang mereka sukai. Mereka diperbolehkan menggunakan kamus. Karangan yang dihasilkan berupa teks bacaan yang terdiri dari minimal 4 (empat) paragrap, Hasil dari karangan yang diharapkan akan bermakna, kreatif dan dengan strukstur /tata bahasa yang baik.

Selanjutnya, mereka diberikan 1 (satu) teks bacaan berbahasa Indonesia, untuk dibaca dan dipahami maknanya, kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris, diharapkan benar dalam makna dan strukturnya secara bahasa Inggris. Dari 2(dua) produk tulisan yang dihasilkan akan diketahui masalah kesalahan kesalahan yang berhubungan dengan tatabahasa dan pemilihan kata.

e. Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan untuk menganalisa didapat dari hasil test tertulis mengarang dengan bahasa Inggris dan pemahaman/menterjemahkan dari teks bacaan dari bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, berjumplah 30 data. Dari hasil analisa ini maka dapat diketahui kesalahan penulisan teks berbahasa Inggris dan pemahaman isi bacaan yang diberikan dari bahasa Inggris ke bahaha Indonesia.

Peserta disuruh membuat sebuah karangan tertulis berbahasa Inggris dengan tema bebas yang mereka sukai. Mereka diperbolehkan menggunakan kamus. Karangan yang dihasilkan berupa teks bacaan yang terdiri dari minimal 4 (empat) paragraf,hasil dari karangan yang diharapkan akan bermakna, kreatif dan dengan tata bahasa yang baik.

Selanjutnya, mereka diberikan 1 (satu) teks bacaan berbahasa Indonesia, untuk dibaca dan dipahami isinya, kemudian dditerjemahkan dengan bahasa Indonesia dengan baik dan benar. Dari 2 (dua) produk tulisan yang dihasilkan akan diketahui masalah kesalahan dalam struktur tatabahasa dan pemilihan kata.

f. Analisa Data

Analisa data untuk mengetahui seberapa sering kesalahan yang dibuat dalam menulis dan memahami bacaan berbahasa Inggris.

Bentuk kesalahan	**Group 1**	**Group 2**
Be-verb (*kata kerja*)		
Subjective-verb agreement (*kesesuaian subjek dengan kata kerja*)		
Coordinator (*kata peng-hubung*)		
Misspelling (*kurang lengkapnya huruf dalam kata*)		
Verb-tense (*penggunaan kata kerja tensis)*		
Numbers of nouns (*Jumlah kata benda*)		
Collocation or word choice (*pemilihan kata*)		
Article (*kata depan*)		
Subordinator (*kata sambung)*		
Pronoun (*kata ganti*)		
Preposition (*kata penghubung untuk kata benda dan pengganti kata benda*)		
Part of speech		
Incomplete sentence & punctuation		
Modals		

Group 1: hasil tes mengarang dengan bahasa Inggris

Group 2: hasil menerjemahkan teks dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris

Analisa data pada keseringan dalam membuat kesalahan menggunakan 14 (empat belas) kreteria yang berhubungan dengan bagaimana cara menyusun kalimat berbahasa Inggris (sesuai dengan tata bahasa dan pemilihan kata), di dapatkan hasil sebagai berikut;

a. **Be-Verb**, Kalimat dalam bahasa Inggris selalu memerlukan kata kerja (*verb*). Dengan susunan kalimat: Subjek + kata kerja.

   Contoh: *There a story about a beautiful girl. (salah)*

   *There **is** a story about a beautiful girl. (benar)*

b. **Subjective-verb agreement,** Dalam membuat kalimat berbahasa Inggris, kita harus mengecek subjek dan kata kerjanya untuk memastikan sesuai atau tidak. Kadang kadang hal ini sulit untuk membuat dengan benar , mengingat bahwa subjek dan kata kerja dalam bahasa Inggris harus disesuaiakan, berapa jumlah subjeknya akanmenentukan kata kerjanya. *Jika sujek itu tunggal maka kata kerjanya harus menunjukan tunggal dan jika subjeknya jamak maka kata kerjanya harus menunjukan jamak juga.*

   Contoh: **The boys** in the room **is** studying (salah)

   The boys in the room **are** studying **(**benar**)**

c. **Coordinator**, digunakan untuk menghubungkan kata kata, prase, klausa yang fungsi dan kedudukannya sepadan secara tata bahasa.

   Contoh: The meeting was interesting **or** productive. (salah)

   The meeting was interesting **and** productive.(benar)

d. **Misspelling**, didalam menulis sebuah kata dalam bahasa Inggris seharusnya dicek ejaannya, sebab cara membaca kata sering berbeda antar bunyi dengan tulisannya.

   Contoh: Kabayan is always **affraid.(salah)**

   Kabayan is always **afraid.(benar)**

e. **Verb-tense**, tensis pada kata kerja menunjukan kapan sesuatu terjadi. Ada 3 (tiga) bentuk tensis dalam bahasa Inggris, yaitu present, past dan future. Setiap tensis masing masing mempunyai 4 (empat) bentuk; simple, progressive, perfect dan perfect progressive.

   Contoh: I **will** be working on the project when Mr. Rudy **arrived** (salah)

   I **was** working on the project when Mr. Rudy **arrived.** (benar)

f. **Numbers of nouns**, They are often (1) nouns that are' whole' and made up of smaller parts (cash, furniture), (2) nouns about food (coffee, fruit), (3) some nouns about weather (wind, rain) and (4) abstract nouns (efficiency, progress). Ada 2 (dua) macam kata kerja dalam bahasa Inggris. Kata kerja yang dapat dihitung dan kata kerja yang tidak dapat dihitung. Kata kerja yang dapat dihitung jumlahnya bisa tunggal dan bisa jamak. Kata benda yang tidak dapat dihitung tidak mempunyai bentuk dan tidak dapat menggunakan kata kerja jamak. Kata kerja seperti ini adalah (1) kata kerja menyeluruh dan

   Contoh: **Confidence are** reassuring to clients. (salah)

   Confidence is reassuring to clients. (benar)

g. **Collocation or word choice,** di dalam memilih kata dalam bahasa Inggris harus tepat dalam penggunaannya dalam kalimat, karena ada banyak kata yang mempunyai makna sama apabila digunakan dalam kalimat, tergantung dengan kontek kalimat tersebut.

Contoh: I **see** your explanation (salah)

I **understand** your explanation. (benar)

h. **Article**, jika sebuah kata benda merupakan kata benda tunggal akan dapat diawali dengan ***the***, ***a*** or ***an.*** Penggunaan a or an tergantung pada bunyi awal kata**.** Jika bunyi awal kata itu huruf vocal maka akan menggunakan article **an** dan jika sebuah kata diawali dengan bunyi huruf mati / konsonan maka menggunakan article **a**.

Contoh: The name of **a** company is Toyota Asia (salah)

The name of **the** company is Toyota Asia (benar)

i. **Subordinator** digunakan untuk menggabungkan 2 (dua) klausa, (bukan kata atau phrase) yang secara tata bahasa mempunyai fungsi yang berbeda, yaitu sebagai induk kalimat dan anak kalimat. Subordinator bisa diletakkan sebelum atau sesudah kalimat utama.

Contoh: The mail arrived **after** the clerk sorted it. (Incorrect)

After the mail arrived, the clerk sorted it. (Correct)

j. **Pronoun** disebut dengan kata ganti kata benda yang berfungsi sebagai subjek atau objek.

Contoh: This coffee is too hot for me to drink **it** (salah)

This coffee is too hot for me to drink. (benar)

k. **Preposition** menunjukan hubungan antara kata benda atau kata ganti dan kata kata yang lainnya preposition phrase dimulai dengan sebuah preposition dan diakhiri dengan sebuah kata benda.

Contoh: The meeting is **on** 3:00 (incorrect)

The meeting is **at** 3:00 (correct)

l. **Part of speech**, kata benda, kata sifat, kata kerja dan kata keterangan (noun, adjective, verb and adverb) disebut dengan parts of speech, dan masing masing mempunyai perbedaa Apabila kita memahami bagaimana sebuah kata digunakan dalam kalimat.Kita akan mampu untuk memahami kata tersebut ketika digunakan dengna tidak benar. Mempelajari parts of speech dan fungsinya akan membantu kita menganalisa sebuah kalimat. Contoh: We usually have coffee in the morning but we cannot find any clean cups. (Kami biasanya minum kopi tiap pagi namun kami tidak dapat menemukan cangkir yang bersih).

Pron.	***adverb***	***verb***	***noun***	***prep***	***art***	***noun***
we	usually	have	coffee	in	the	morning
Conj.	***Pron.***	***Aux+adv***	***verb***	***adverb***	***adjective***	***noun***
but	we	cannot	find	any	clean	cups

m. **Incomplete sentence punctuation,** Saat kita belajar sebuah bahasa, kita seharusnya pengetahui pola/susunan dalam bahasa yang kita pelajari karena setiap bahasa mempunyai tata bahasa nya sendiri. Susunan kata kata yang mempunyai makna disebut dengan kalimat, kususnya dalam bahasa Inggris. Kita juga harus mengetahui fungsi kata dalam kalimat. Sehingga kita dapat menyusun kalimat dalam bahasa Inggris dengan benar.

Contoh: There a story about a beautiful girl. (salah)

There **is** a story about a beautiful girl. (benar)

n. **Modals**, the modals auxiliaries mempunyai sejumlah makna yang berbrda beda. Modal biasanya digunakan untuk indikasi sesuatu berpotensial tidak pasti. Modal termasuk: *will, can, may, shall, must (have to), would (used to), could, might, (ought to) (had to) (had better).*

Contoh: He **might to come** here soon (salah)

He **might come** here soon (benar)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil yang didapat dari menganalisa data dalam menemukan seberapa sering kesalahan yang dilakukan dalam menulis dan memahami bahasa Inggris. Dengan membandingkan kesalahan kesalahan yang dibuat oleh beberapa kelompok peserta, pada latar belakang yang sama, pengajar tingkat SMP yang berpendidikan sarjana (S1). Maka dihasilkan sebagai berikut; peneliti telah menemukan total kesalahan yang di buat 179 (628,7%) dalam kelompok 1 dan 99 (362,8%) dari kelompok 2. Jumlah ini biasanya menggambarkan hubungan keseringan pada kesalahan yg bervariasi untuk menunjukan kesalahan yang penting, tetapi kesalahan kesalahan terjadi berulangkali, hal ini hanya dihitung hanya sekali.

Data Analysis in Term of Error frequency data

Types of errors	**Group 1**	**Group 2**
Be-verb	**10** (33%)	**9 (**30%)
Subjective-verb agreement	**20 (**66%)	**15** (50%)
coordinator	**18** (60%)	**7 (**23%)
Misspelling	**6 (**20%)	**5** (16, 7%)

Verb-tense	**7** (23, 3%)	**7** (23, 3%)
Number of nouns	**15** (50%)	**5** (16, 7%)
Collocation or word choice	**30** (100%)	**18** (60%)
article	**13** (43, 3%)	**7 (**23%)
Sub-ordinator	**11** (36, 7%)	**5** (16, 7%)
pronoun	**8** (26, 7%)	**4** (13, 3%)
preposition	**10** (33%)	**8** (26, 7%)
Part of speech	**18** (60%)	**9 (**30%)
Incomplete sentence & punctuation	**8** (26, 7%)	**8** (26, 7%)
Modals	**5 (**16,7%)	**2** (6, 7%)

Group 1: 15 peserta (mengarang menggunakan bahasa Inggris)
Group 2: 15 peserta (menterjemahkan teks dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris)

Peneliti mendapatkan gambaran kesalahan yang dibuat oleh peserta sebagai berikut;

1. Kesalahan yang ditemukan dalam test tertulis baik mengarang menggunakan bahasa Inggris dan memahami isi teks berbahasa Inggris, banyakan dari kelompok 1 dan kelompok 2. Bentuk kesalahan bervariasi dan kebanyakan sama dari semua kelompok. Persentasi tinggi dari kesalahan ditemukan dalam 14 kriteria. Saat membandingkan kelompok 1 dengan kelompok 2 maka kelompok 2 membuat kesalahan lebih sedikit.Dalam hal ini bisa dilihat dari table, empat besar kreteria kesalahan sebagai berikut;
   a. Collocation or word choice, group 1=30%(100%) dan group2=18(60%)
   b. Subject-verb agreement, group 1=20 (66 %) dan group2= 15 (50%)
   c. Part of speech, group 1=18 (60 %) dan group 2= 9 (30 %)
   d. Coordinator, group 1= 18(60%) dan group 2= 7 (23%)
2. Dan bentuk kesalahan lainnya juga masih tinggi, kesalahan dalam menunjukan jumlah benda (using numbers of noun), articles, sub-ordinator and preposition.

3. Dalam membandingkan kesalahan kesalahan yang di buat kelompok 1 dan 2 dapat diterangkan bahwa saat kelompok 2 bermaksud untuk memilih sebuah kata untuk mengambarkan apa yang ingin mereka tulis, mereka menjadi lebih berhati hati dan mahir dari pada kelompok 1.
4. Dalam pengejaan(spelling) kelompok 1 dan 2 hanya 6 (16,7%) dan 5 (6,7%), hal ini berarti bahwa tidak ada masalah dalam pengejaan bagi peserta. ist
5. Seperti dalam hal ejaan, peserta juga tidak mempunyai kesalahan dalam penngunaan modals, dapat dilihat dari data; kelompok 1 =5(16,7%) dan kelompok 2=2(6,7%)

b. Kesalahan yang dibuat dalam menterjemahkan bahasa Indonesia ke dalam Bahasa Inggris

Sangkuriang

One upon time in west java there **was lived story** of the princes **of the king**, her name is Dayang Sumbi and **she have** a son **wich** loved to hurt. He **always nearly with the dog**, and he **don't know** tumang is his father.

One day tumang **didn't to follow** the instruction **for to** hunt of target and than tumang leaved in the mount. When sangkuriang **bact to temple**, and he told **even** to his mother about the dog, and his mother **very angry** hearing about that and she beat of sangkuriang head and **sangkuriang dissapoinment** and **he go** for hunt. Dayang Sumbi **sadly** and she always **pray** to god and she got a gift there for beautiful forever.

Next year later, Sangkuriang **back to home** and he **meet** with a beautiful girl and she **is** his mother. Sangkuriang **fall in love** with his mother and Dayang Sumbi also.

One day Sangkuriang go **permit** to go **for hunt**. Before **he go** Dayang Sumbi helping **the boy** to clear his hair suddenly **she lookin**g **broke** on **the head Sangkuriang and than** she very shock and score.

c. Hasil karangan berbahasa Inggris, peneliti telah menemukan beberapa kesalahan sebagai berikut:

1. Kesalahan terjadi pada *be verb, subject verb agreement, misspelling, tense, word choice, article,and subordinate*.

- One upon time in west java there **was lived story** of the princes **of the king**, her name is Dayang Sumbi and **she have** a son **wich** loved to hurt.
- One upon time in west java there **was a prince's story**, her name was Dayang Sumbi and **she had** a son **who loved her**.

2. Kesalahan pada *in part of speech, incomplete sentence tense dan sub-ordinate.*

- He **always nearly with the dog**, and he **don't know** tumang is his father.
- He **was always nearly with the dog**, and he **didn't know that** tumang **was** his father.

3. Kesalahan pada *in punctuation, tense, dan coordinate.*

- One day tumang **didn't to follow** the instruction **for to** hunt of target and than tumang leaved in the mount.
- One day, Tumang **didn't to follow** the instruction **for to** hunt of target and than tumang **left** in the mount.

4. Kesalahan pada *punctuation, be-verb, article, misspelling, incomplete sentence, tense dan pronoun.*

- When sangkuriang **back to temple**, and he told **even** to his mother about the dog, and his mother **very angry** hearing about that and she beat of sangkuriang head and **sangkuriang disappointment** and **he go** for hunt.
- When Sangkuriang **was back to the temple**, and he told **event** to his mother about the dog, and his mother **was very angry** hearing about that and she beat of Sangkuriang head and he **was disappointment** and **he went** for hunt.

5. Kesalahan pada *incomplete sentence, tense, dan word choice*

- Dayang Sumbi **sadly** and she always **pray** to god and she got a gift there for beautiful forever.
- Dayang Sumbi **was sadly** and she always **prayed** to God and she got a **miracle, she could** be beautiful as long as her life.

6. Kesalahan pada *incomplete sentence, verb, dan word choice*

- Next year later, Sangkuriang **back to home** and he **meet** with a **beautiful girl** and she **is** his mother.
- Next year later, Sangkuriang **was back to home** and he **met** with a **beautiful woman** and she **was** his mother.

*7.*Kesalahan pada *verb, part of speech dan incomplete sentence*

- Sangkuriang **fall in love** with his mother and Dayang Sumbi also.
- Sangkuriang **fell in love** with his mother and Dayang Sumbi **was** also.

8. Kesalahan pada *punctuation, tense, word choice, preposition, coordinate, incomplete sentence,dan part of speech.*

- One day Sangkuriang go **permit** to go **for hunt**. **Before he go** Dayang Sumbi **helping the boy** to clear his hair **suddenly she lookin**g **broke** on **the head Sangkuriang and than** she very shock and score.
- One day, Sangkuriang **asked a permit** to go **for hunt before he went,** Dayang Sumbi **helped Sangkuriang** to clear his hair, suddenly **she looked broke** on **the head of Sangkuriang and then** she **was** very **shock** and **scare.**

d. Analisa

Salah satu tehnik yang dapat digunakan oleh pengajar kemampuan bahasa Inggris kususnya menulis untuk memotifasi peserta dalam belajar bahasa Inggris dengan cara menyediakan bimbingan melalui proses menulis. Setelah membuat tugas, berdiskusi, menguraikan garis besarnya dan mencatat. Kemudian, menjelaskan bagaimana untuk menyeleksi dan membatasi topic dan mulai membuat draf pertama. Aktifitas ini memberi kesempatan untuk melatih peserta dalam melatih kemampuan menulis. Berikutnya pengajar harus menyediakan langkah-langkah untuk merevisi dengan menyerahkan draf pertama pada kertas kerja untuk saling meninjau hasil tulisan. Pengajar juga dapat memberikan pilihan kepada peserta untuk merevisi atau membuat karangan kembali sebagai perbaikan.

e. Pembahasan

Dalam mengevaluasi kesalahan hasil tulisan peserta dari kesalahan mengarang dan menterjemahkan teks berbahasa Inggris, peneliti menemukan bahwa kebanyakan peserta tidak menampilkan tulisan yang benar dalam bahasa Inggris. Mereka hanya terfokus pada isi tulisan. Mereka juga sulit untuk mengungkapkan ide-idenya dalam kalimat berbahasa Inggris. Yang pertama, kebanyakan hasil tulisan nampaknya mudah untuk dipahami, meski ada sedikit tulisan peserta terlalu susah untuk dipahami. Ini berarti bahwa mereka mempunyai maslah dalam menyusun kalimat dalam bahasa Inggris, kususnya dalam penggunaan grammar dan pemilihan kata. Lebih jauh, peneliti menganalisa penggunaan penggunaan aturan kalimat bahasa Inggris. Ditemukan beberapa kesalahan yang dibuat oleh peserta yang disebabkan perubahan makna antara ide dan tulisan mereka. Menganalisa kesalahaan berperan penting dalam aspek ini sebab ini dapat membantu mengenalkan kesalahan peserta dan kemudian tujuan peserta dalam penulisan yang benar setelah mereka belajar bagaimana membenarkan kesalahan kesalahan itu dengan cara terus latihan.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Analisa dari hasil tulisan peserta ditunjukan dengan kesalahan sekitar struktur tata bahasa (grammar) dan pemilihan kata (word choice). Kesalahan tersebut umumnya pada:

1. **Collocation / word choice**, kesalahan yang dibuat oleh peserta dalam menuliskan teks berbahasa Inggris mencapai 60%. Hal ini berarti bahwa peserta tidak mampu memilih kata kata yang sesuai dalam kalimat. Kebanyakan dari mereka hanya mengambil arti pertama dalam kamus. Mereka tidak bisa mempertimbangkan arti dalam kontek. Sehingga kalimat mereka tidak tepat dalam kontek. Hal ini disebabkan oleh maknanya yang berubah. Terkait dengan ketepatan pemilihan kata bahwa tidak ada metode untuk mempelajari tentang cara yang benar dalam menyeleksi kata, kecuali kita harus melakukan banyak latihan dan banyak membaca.

2. **Subject verb agreement**, kesalahan sebanyak 15(50%). Susunan tata bahasa antara bahasa Indonesia dan Inggris berbeda, kususnya dalam kata kerja. Hal ini mepenyebab peserta membuat kalimat dalam bahasa Inggris tetapi mereka masih menggunakan bentuk susunan bahasa Indonesia.
3. **Part of speech**, di dalam hal ini peserta hanya mengetahui pola tenses tetapi mereka tidak mengtahui saat mereka menggunakannya. Ada perbedaan antara 'belajar bahasa Inggris' dan 'belajar tentang bahasa Inggris' maksudnya belajar bahasa Inggris artinya belajar untuk berbahasa Inggris dengan menggunakannya dalam berbicara, tetapi belajar tentang bahasa Inggris artinya membicarakan tentang struktur bahasa Inggris, atau mengajarkan tentang susunan dan pola kalimatnya.
4. **Coordinator**, dalam menulis kalimat bahasa Inggris, peserta masih dipengaruhi oleh bahasa ibu dan budaya, sehingga mereka sering mengungkapkan bahasa lisan untuk meletakan dalam menulis kalimatnya. Pada kenyataannya bahwa kalimat dalam penulisan dan lisan adalah berbeda, kususnya pada target bahasa (Inggris).

b. Rekomendasi

Berdasarkan data di atas, peneliti mempunyai beberapa saran untuk peserta, pengajar dan lembaga / institusi:

1. Untuk peserta, mereka harus lebih banyak membaca teks teks yang tertulis dengan bahasa Inggris, yang mana hal ini dapat membantu mereka lebih mudah memilih kata- kata dengan tepat dan juga mereka dapat mempertimbangkan dalam meletakan kata-kata untuk mendapatkan kalimat bahasa Inggris yang benar, baik dalam struktur tata bahasa dan bentuk kalimatnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan menulis mereka.
2. Untuk pengajar bahasa Inggris, harus menyediakan waktu tersendiri untuk merevisi struktur tata bahasa para peserta, yang mereka telah mengetahui ilmu tentang bahasa Inggris tetapi belum bisa menggunakan aturan aturan dalam berkomunikasi terutama lewat menulis, dan juga pengajar harus memberikan kesempatan yang sama untuk peserta berdiskusi tentang masalah yang dihadapi dalam menulis dalam bahasa Inggris.
3. Untuk Lembaga /institusi, dalam membekali para PNS mempunyai kemampuan untuk menulis bahasa Inggris, perlu di berikan waktu tersendiri dalam sebuah pengajaran dan pelatihan, dalam bentuk diklat, atau workshop. Sehingga bisa membantu para peserta untuk memecahkan masalah yang dihadapi saat menulis menggunakan bahasa Inggris dan meningkatkan keinginan untuk menulis dalam bahasa Inggris.
4. Dan peserta harus dikenalkan teori terjemahan sebelum belajar bahasa asing, sebab dengan mengetahui teori tersebut akan memudahkan peserta dalam memahami dan mempelajari bahasa asing, khususnya bahasa inggris sebagai bahasa Internasional. Tujuannya untuk menjadikan peserta lebih percaya diri dalam memahami dan menulis dalam bahasa Inggris.

Daftar Pustaka

Alice,Oshima & Hogae, Ann. (2006). Writing Academic English 4th ed. Longman.

Alwi, Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Baker, Mona.1992. *In Other Words a Course Book on Translation*.London: Routledge.

Bassnet, Susan.1980. *Translation Studies*. New York: Methuen & Co

Burdah, Ibnu. 2004. *Menjadi Penerjemah.* Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.

Catford, J.C. 1965. *A Linguistic Theory of Translation*.London: Oxford University Press.

Coherence in Writing: Research and Pedagogical Perspective, pp. 131-49

Connell, P. (2000) A Technique for Examining the Severity of Student Errors in Communicative English. The English Teacher, 3(2): 95-103.

Corder, S.P. (1981) Error Analysis and Inter-language. Oxford: Oxford University Press.

Collins concise english dictionary online, http://www.collinsdictionary.com

Della, Summers.2001. *Longman Dictionary*.Bercelona: Cayfosa.

Ellis, R. (1995) Understanding Second Language Acquisition. (10th ed.) Oxford: Oxford University Press.

Eriyanto. 2001. *Analisis Wacana*. Yogyakarta: LkiS Yogyakarta

Faisal, Rahmat. 2011. *Buku Pintar Percakapan 3 Bahasa*. Solo: Penerbit Arofah.

Farisi, M. Zaka. 2011. *Pedoman Penerjemahan Bahasa Arab Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Halliday, M.A.K. & Hasan, R. (1976) Cohesion in English. London: Longman.

Hollander, H.W. 1995. *Penerjemahan: Suatu Pengantar* terj. Jakarta: Erasmus Taalcentrum.

James, C. (1998) Errors in Language Learning and Use. London: Longman.

James, Carl (2001) Errors in Language Learning and Use: Exploring Errors Analysis, Foreign Language Teaching and Research Press.

Jenn, Withrow.(1988). Effective Writing.2nd. New York. Cambridge UP.

Kamil, AG. 1982. *Teknik Membaca textbook dan Penterjemahan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Kamus bahasa Inggris online, http://Kamusbahasainggris.com

Kridalaksana, Harimurti. 2008. *Kamus Linguistik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Larson, L.M.1984. Meaning-Based Translation. A Guide to Cross-Language Equivalence. New York: University Press of America.

Lorscher, Wolfgang. 1991. *The Translation Process: Methods and Problems of its Investigation.* Tubinger: G narr.

Machali, Rochayah. 2000. *Pedoman Bagi Penerjemah*. Jakarta: Grasindo

Norrish, J. (1983) Language Learners and Their Errors. London: Macmillan Press.

Raimes, A. (1983) Techniques in Teaching Writing. Oxford: Oxford University Press.

Simatupang, Maurits D.S. 2000. *Pengantar Teori Terjemah*. Jakarta: Dirjen Pendidikan

Suryawinata, Z dan Sugeng Hariyanto. 2003. *Translation*. Yogyakarta: Penerbit Kanisiu

Tou, Asruddin B. 1992. *Bahasa, konteks, dan teks*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Willis, H.(1975) Logic, Language, and Composition. Massachusetts: Winthrop Publishers, Inc.

Wyrick, J. (1999) Steps to Writing Well. Florida: Harcout Brace & Company.

www.belajar-inggris-online.com

ISBN 978-602-73638-0-9

Pertanggungjawaban Pidana Atas Tindak Pidana Di Bidang Perpajakan Yang Dilakukan Oleh Korporasi

Ida Zuraida

Tax Training Center, Finance Education and Training Agency,
Ministry of Finance Republic of Indonesia
Jl. Sakti Raya No.1 Kemanggisan, Jakarta Barat (11480)

(Diterima 6 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *The economic approaches the corporation as a person capable of committing crime. In this view, a corporate criminal liability operates a direct sanction on the actual wrongdoer-the corporation-with sanction. In another view, corporate crimes are not committed by corporations; but they are committed by agents of corporation. In this case, these agents who commit a crime risks direct individual criminal liability for his sanction. This paper discussess who should be responsible for corporation's tax crime. Either the corporation or agent of corporation should be responsible for the tax crime. Existing tax law stipulates that "whomsoever"... shall be punished by imprisonment for a maximum of 1 (one) year and a maximum fine equal to 2 (two) times the amount of unpaid or underpaid tax.*[1]

Keywords: *tax crime, tax criminal responsibility*

Corresponding author: Ida Zuraida, E-mail: ida.zuraida2@gmail.com, Tel.: +62 (021) 5481155.

I. PENDAHULUAN

Tindak pidana adalah suatu perbuatan termasuk dalam kategori tindak pidana apabila perbuatan tersebut memenuhi kriteria sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang yang memuat ketentuan mengenai pidana. Hal ini tertera dalam Bab I Pasal 1 ayat (1) KUHP bahwa: "Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada." Seseorang tidak dapat dinyatakan melakukan tindak pidana sepanjang tindakannya itu tidak dapat dibuktikan sebagai tindak pidana sesuai perumusan dalam ketentuan pidana.

Asas legalitas yang tercantum dalam ketentuan tersebut dicantumkan pula dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu "tidak seorang pun dapat dihadapkan di depan pengadilan, kecuali undang-undang menentukan lain." Berdasarkan ketentuan tersebut, hanya manusia yang dapat melakukan tindak pidana. Namun dalam perkembangan selanjutnya, pembentuk undang-undang mencantumkan frasa "korporasi" dalam beberapa undang-undang seperti Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika yaitu "korporasi adalah kumpulan terorganisasi dari orang

[1] Article 38 of Tax Laws Number 6 of 1983 as ammended by Number 16 of 2009.

dan/atau kekayaan, baik merupakan badan hukum maupun bukan badan hukum.' Selanjutnya ada dalam Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan "setiap orang adalah orang perseorangan atau korporasi".

Di samping ketentuan tersebut, KUHAP juga mencantumkan terkait penuntutan terhadap manusia sebagaimana diuraikan dalam Pasal 1:

angka 14	tersangka adalah seorang yang karena perbuatannya atau keadaannya, berdasarkan bukti permulaan patut diduga sebagai pelaku tindak pidana.
angka 15	terdakwa adalah seorang tersangka yang dituntut, diperiksa dan diadili di sidang pengadilan;
angka 20	penangkapan adalah suatu tindakan penyidik berupa pengekangan sementara waktu kebebasan tersangka atau terdakwa apabila terdapat cukup bukti guna kepentingan penyidikan atau penuntutan dan atau peradilan dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini;
angka 21	penahanan adalah penempatan tersangka atau terdakwa di tempat tertentu oleh penyidik, atau penuntut umum atau hakim dengan penetapannya, dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini;
angka 22	ganti kerugian adalah hak seorang untuk untuk mendapat pemenuhan atas tuntutannya yang berupa imbalan sejumlah uang karena ditangkap, ditahan, dituntut ataupun diadili tanpa alasan yang berdasarkan undang-undang atau karena kekeliruan mengenai orangnya atau hukum yang diterapkan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini.

Mengacu pada rumusan di atas, apabila korporasi melakukan suatu tindak pidana di bidang perpajakan siapakah yang harus bertanggung jawab atas tindak pidana tersebut, apakah korporasi atau pengurus dari korporasi tersebut. Paper ini membahas terkait pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukan oleh korporasi.

II. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA ATAS TINDAK PIDANA DI BIDANG PERPAJAKAN

Ketentuan pidana tidak hanya terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tetapi dapat dijumpai juga dalam undang-undang lain seperti undang-undang di bidang perpajakan, Undang-Undang tentang Kepabeanan dan Undang-Undang tentang Cukai, dan sebagainya. Undang-undang perpajakan yang memuat ketentuan pidana dimuat dalam:

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009;

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Meterai;
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1997 tentang Penagihan Pajak dengan Surat Paksa sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000.

Khusus dalam paper ini hanya membahas tindak pidana di bidang perpajakan yang dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU KUP) sebagaimana telah beberapa kali diubah terkahir dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009.

TINDAK PIDANA SESUAI UU KUP

Rumusan tindak pidana bagi setiap orang selaku Wajib Pajak yang tidak memenuhi kewajiban perpajakannya diuraikan dalam Pasal 38 UU KUP untuk tindakan yang dilakukan karena kealpaan dan Pasal 39 UU KUP untuk tindakan yang dilakukan karena sengaja dengan rincian sebagai berikut:

Pasal 38 UU KUP:

"Setiap orang yang karena kealpaannya:

a. tidak menyampaikan Surat Pemberitahuan; atau
b. menyampaikan Surat Pemberitahuan, tetapi isinya tidak benar atau tidak lengkap, atau melampirkan keterangan yang isinya tidak benar

sehingga dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara dan perbuatan tersebut merupakan perbuatan setelah perbuatan yang pertama kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13A, didenda paling sedikit 1 (satu) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar dan paling banyak 2 (dua) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar, atau dipidana kurungan paling singkat 3 (tiga) bulan atau paling lama 1 (satu) tahun."

Pasal 39 UU KUP:

"(1) Setiap orang yang dengan sengaja:

a. tidak mendaftarkan diri untuk diberikan Nomor Pokok Wajib Pajak atau tidak melaporkan usahanya untuk dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak;
b. menyalahgunakan atau menggunakan tanpa hak Nomor Pokok Wajib Pajak atau Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak;
c. tidak menyampaikan Surat Pemberitahuan;
d. menyampaikan Surat Pemberitahuan dan/atau keterangan yang isinya tidak benar atau tidak lengkap;
e. menolak untuk dilakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29;

f. memperlihatkan pembukuan, pencatatan, atau dokumen lain yang palsu atau dipalsukan seolah-olah benar, atau tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya;

g. tidak menyelenggarakan pembukuan atau pencatatan di Indonesia, tidak memperlihatkan atau tidak meminjamkan buku, catatan, atau dokumen lain;

h. tidak menyimpan buku, catatan, atau dokumen yang menjadi dasar pembukuan atau pencatatan dan dokumen lain termasuk hasil pengolahan data dari pembukuan yang dikelola secara elektronik atau diselenggarakan secara program aplikasi on-line di Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (11); atau

i. tidak menyetorkan pajak yang telah dipotong atau dipungut

sehingga dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara dipidana dengan pidana penjara paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 6 (enam) tahun dan denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar dan paling banyak 4 (empat) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar.

(2) Pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditambahkan 1 (satu) kali menjadi 2 (dua) kali sanksi pidana apabila seseorang melakukan lagi tindak pidana di bidang perpajakan sebelum lewat 1 (satu) tahun, terhitung sejak selesainya menjalani pidana penjara yang dijatuhkan.

(3) Setiap orang yang melakukan percobaan untuk melakukan tindak pidana menyalahgunakan atau menggunakan tanpa hak Nomor Pokok Wajib Pajak atau Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, atau menyampaikan Surat Pemberitahuan dan/atau keterangan yang isinya tidak benar atau tidak lengkap, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dalam rangka mengajukan permohonan restitusi atau melakukan kompensasi pajak atau pengkreditan pajak, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah restitusi yang dimohonkan dan/atau kompensasi atau pengkreditan yang dilakukan dan paling banyak 4 (empat) kali jumlah restitusi yang dimohonkan dan/atau kompensasi atau pengkreditan yang dilakukan.”

Pasal 39A UU KUP:

“Setiap orang yang dengan sengaja:

a. menerbitkan dan/atau menggunakan faktur pajak, bukti pemungutan pajak, bukti pemotongan pajak, dan/atau bukti setoran pajak yang tidak berdasarkan transaksi yang sebenarnya; atau

b. menerbitkan faktur pajak tetapi belum dikukuhkan sebagai Pengusaha Kena Pajak,

dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 6 (enam) tahun serta denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah pajak dalam faktur pajak, bukti pemungutan pajak, bukti pemotongan pajak, dan/atau bukti setoran pajak dan paling banyak 6 (enam) kali jumlah pajak dalam faktur pajak, bukti pemungutan pajak, bukti pemotongan pajak, dan/atau bukti setoran pajak.”

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA

Dalam rumusan tindak pidana di bidang perpajakan hanya manusia saja yang dapat dibebani dengan pertanggungjawaban pidana. Dengan demikian apabila Wajib Pajak misalnya Perseroan Terbatas PT X melakukan tindak pidana di bidang perpajakan berupa tidak menyampaikan Surat Pemberitahuan yang dipidana adalah manusianya (Pengurus dari PT X) sesuai frasa "setiap orang". Mengingat apabila perbuatan PT X tersebut dapat menimbulkan kerugian pada pendapatan negara dipidana dengan pidana penjara paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 6 (enam) tahun dan denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar dan paling banyak 4 (empat) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar. Hal ini sejalan pula dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) huruf a Undang-Undang KUP "dalam menjalankan hak dan kewajiban perpajakan, Wajib Pajak badan diwakili oleh pengurus."

Selanjutnya, Pasal 59 KUHP mencantumkan "dalam hal-hal di mana karena pelanggaran ditentukan pidana terhadap pengurus, anggota-anggota badan pengurus atau komisaris-komisaris, maka pengurus, anggota badan pengurus atau komisaris yang ternyata tidak ikut campur melakukan pelanggaran tidak dipidana." Substansi Pasal 59 KUHP dapat disimpulkan bahwa tindak pidana tidak pernah dilakukan oleh korporasi, namun dilakukan oleh pengurus dari korporasi tersebut. Ketentuan tersebut sejalan pula dengan substansi Pasal 38 dan Pasal 39 UU KUP yang menyatakan bahwa dalam menjalankan kewajiban perpajakan Wajib Pajak badan diwakili oleh pengurus, serta pemidanaan yang dikenakan sesuai Pasal 38 UU KUP berupa pidana kurungan paling singkat 3 (tiga) bulan atau paling lama 1 (satu) tahun untuk tindak pidana Pasal 38 UU KUP dan pidana dengan pidana penjara paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 6 (enam) tahun dan denda paling sedikit 2 (dua) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar dan paling banyak 4 (empat) kali jumlah pajak terutang yang tidak atau kurang dibayar untuk tindak pidana Pasal 39 UU KUP.

PRO DAN KONTRA PEMBEBANAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KEPADA KORPORASI

Sehubungan dengan berbagai kerusakan kepada masyarakat atau kerugian pada pendapatan negara, amatlah tidak adil apabila perusahaan tersebut tidak dilakukan pemidanaan, sementara pengurus dari perusahaan tersebut yang dikenakan sanksi pidana. Elliot dan Quinn[2] mendukung agar korporasi dapat dipidana. Mereka mengemukakan beberapa alasan antara lain:

- tanpa pertanggungjawaban pidana korporasi, perusahaan dapat menghindarkan diri dari pemidanaan, dan hanya pegawainya saja yang dituntut karena telah melakukan tindak pidana.

[2] Sutan Remy Sjahdeini, Pertanggungjawaban Pidana Korporasi, Jakarta: Grafiti Press, 2006, hal. 53-56.

- dalam beberapa kasus, demi tujuan prosedural, lebih mudah menuntut suatu perusahaan dibandingkan menuntut pegawainya.
- dalam suatu tindak pidana, bisa jadi perusahaan lebih memiliki kemampuan untuk membayar pidana denda yang dijatuhkan dibandingkan dengan kemampuan membayar pidana bagi pegawainya.

Sementara, Frank dan Lynch[3] menentang korporasi dapat dipidana dengan alasan korporasi tidak memiliki kalbu (batin) atau *mens rea*, sehingga tidak mungkin menilai *mens rea* dari korporasi. Menurut mereka sulit untuk mengukur sikap kalbu dari korporasi bahkan sampai memenjarakan, menghukum, dan memberikan rehabilitasi. Bahkan menurut Frank dan Lynch, pemidanaan terhadap korporasi akan berakibat orang yang tidak bersalah menanggung hukuman yang diberikan kepada korporasi, misalnya pegawai, pemegang saham, konsumen. Korporasi bangkrut dan ditutup mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pegawai, hilangnya barang atau jasa yang disediakan bagi konsumen, dan pada akhirnya dapat mengganggu penerimaan negara dari sisi pajak.

PEMIDANAAN TINDAK PIDANA DI BIDANG KEPABENAN DAN CUKAI

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemidanaan terhadap pelaku tindak pidana di bidang perpajakan hanya dikenakan terhadap pengurus bagi korporasi atau hanya kepada manusia saja. Sementara dalam Undang-Undang Kepabenan yang masih satu rumpun dengan perpajakan (Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006), pemidanaan terhadap korporasi sudah diberlakukan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 108:

"(1) Dalam hal suatu tindak pidana yang dapat dipidana menurut Undang-undang ini dilakukan oleh atau atas nama suatu badan hukum, perseroan atau perusahaan, perkumpulan, yayasan atau koperasi, tuntutan pidana ditujukan dan sanksi pidana dijatuhkan kepada:

- badan hukum, perseroan atau perusahaan, perkumpulan, yayasan atau koperasi tersebut; dan atau
- mereka yang memberikan perintah untuk melakukan tindak pidana tersebut atau yang bertindak sebagai pimpinan atau melalaikan pencegahannya.

(2) Tindak pidana menurut Undang-undang ini dilakukan juga oleh atas nama badan hukum, perseroan atau perusahaan, perkumpulan, yayasan atau koperasi, apabila tindak pidana tersebut dilakukan oleh orang-orang yang baik berdasarkan hubungan kerja maupun berdasarkan hubungan lain bertindak dalam lingkungan badan hukum, perseroan atau perusahaan, perkumpulan, yayasan atau koperasi tersebut tanpa memperhatikan apakah orang tersebut masing-masing telah melakukan tindak secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

(3) Dalam hal suatu tuntutan pidana dilakukan terhadap badan hukum, perseroan atau perusahaan, perkumpulan, yayasan atau koperasi yang dipidana dengan pidana

[3] *Ibid.*

sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini, pidana pokok yang dijatuhkan senantiasa berupa pidana denda paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) jika atas tindak pidana tersebut diancam dengan pidana penjara, dengan tidak menghapuskan pidana denda apabila atas tindak pidana tersebut diancam dengan pidana penjara dan pidana denda."

STUDI KASUS ATAS PUTUSAN MAHKAMAH TERKAIT TINDAK PIDANA DI BIDANG PERPAJAKAN YANG DILAKUKAN OLEH ASIAN AGRI

Dalam kasus Asian Agri Grup, putusan Mahkamah Agung (MA) menggunakan doktrin pertanggungjawaban pidana kepada korporasi atas perbuatan atau perilaku terdakwa (Suwir Laut) sebagai personifikasi dari korporasi yang diwakilinya. Dalam putusannya MA menyatakan: [4]

"1. menyatakan Terdakwa SUWIR LAUT alias LIU CHE SUI alias ATAK tersebut di atas telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana 'menyampaikan surat pemberitahuan dan/atau keterangan yang isinya tidak benar atau tidak lengkap' secara berlanjut;

2. menjatuhkan pidana oleh karena itu kepada Terdakwa tersebut dengan pidana penjara selama 2 (dua) tahun;

3. menetapkan bahwa pidana tersebut tidak akan dijalani, kecuali jika di kemudian hari ada perintah lain dalam putusan Hakim karena Terdakwa dipersalahkan melakukan sesuatu kejahatan atau tidak mencukupi suatu syarat yang ditentukan sebelum berakhirnya masa percobaan selama 3 (tiga) tahun, dengan syarat khusus dalam waktu 1 (satu) tahun, 14 (empat belas) perusahaan yang tergabung dalam AAG/Asian Agri Group yang pengisian SPT tahunan diwakili oleh Terdakwa untuk membayar denda 2 (dua) kali pajak terutang yang kurang dibayar masing-masing...dst nya".

Dengan demikian, bahwa sekalipun secara individual perbuatan Terdakwa terjadi karena "*mens rea*" dari Terdakwa, namun karena perbuatan tersebut semata-mata untuk kepentingan dari korporasi maka Mahkamah Agung berpendapat bahwa apa yang dilakukan oleh Terdakwa adalah dikehendaki atau "*mens rea*" dari 14 (empat belas) korporasi, sehingga dengan demikian pembebanan tanggung jawab pidana "*Individual Liability*" dengan *corporate liability* harus diterapkan secara simultan sebagai cerminan dari doktrin *respondeat superior* atau doktrin "*Vicarious Liability*" diterapkan pertanggungan jawab pidana kepada korporasi atas perbuatan atau prilaku Terdakwa sebagai personifikasi dari

[4] Putusan Mahkamah Agung No. 2239 K/PID.SUS/2012 tanggal 18 Desember 2012.

korporasi yang diwakilinya menjadi tugas dan tanggung jawab lagi pula apa yang dilakukan Terdakwa telah diputuskan secara kolektif'. [5]

Atas dasar doktrin itu, MA memutuskan Asian Agri bersalah telah melakukan tindak pidana menyampaikan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan yang isinya tidak benar dan wajib membayar denda dua kali pajak terutang sebesar Rp2,519 triliun, atau 2 x Rp1,259 triliun.

III. PENUTUP

Walaupun masih terdapat perdebatan antara dapatkah korporasi dipidanakan menurut undang-undang perpajakan, demi keadilan dan kepastian hukum setidak-tidaknya pemerintah sudah harus mulai merumuskan siapa yang harus bertanggung jawab dalam hal Wajib Pajak korporasi (badan) melakukan tindak pidana di bidang perpajakan. Belajar dari kasus besar Asian Agri Grup dan tentunya masih akan ada kasus-kasus tindak pidana di bidang perpajakan di masa-masa yang akan datang, amandemen terhadap undang-undang perpajakan terkait tindak pidana di bidang perpajakan menjadi mutlak diperlukan. Mengingat Undang-Undang Kepabeanan dan Undang-Undang Cukai sudah mengatur dapatnya korporasi dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan pidana yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Sjahdeini, Sutan Remy (2006). Pertanggungjawaban Pidana Korporasi. Jakarta: Grafiti Press.

Saputra, Refki. Penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Penggelapan Pajak Asian Agri Grup http://www.academia.edu/6317352/Penerapan_Pertanggungjawaban_Pidana_Korporasi_dalam_Penggelapan_Pajak_Asian_Agri_Group, diakses pada tanggal 21 Oktober 2015.

[5] Refki Saputra, Penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Penggelapan Pajak Asian Agri Group, http://www.academia.edu/6317352/Penerapan_Pertanggungjawaban_Pidana_Korporasi_dalam_Penggelapan_Pajak_Asian_Agri_Group, diakses pada tanggal 21 Oktober 2015.

ISBN 978-602-73638-0-9

Optimalisasi Fungsi Kamus Kompetensi Teknis (Studi Kasus di Pusdiklat Pajak)

Budi Harsono

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak, Kementerian Keuangan
Jl. Sakti Raya No.1, Kemanggisan, Jakarta Barat

(Diterima 12 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: *In the topic of Capacity building, often sounding jargon competency-based curriculum. Implementation is not simple because when formulating competencies into learning objectives in the curriculum, be the point of intersection between the competencies that exist in the mind Widyaiswara with competencies that should be defined by the institution. Ideally competencies targeted in education and training programs are taken from the formulation of competencies that have been developed through a process that is prevalent in the process of preparing the competency dictionary. If no , then the challenge for the profession Widyaiswara to encourage the formulation of competency dictionary that can be freed from the formulation of individual competencies for a large process forward with the risk of misguided that may occur due to less precise in defining the scope and direction of the competence of the target.*

Keywords: *widyaiswara, curriculum, competency, direction of the competence*

Corresponding author: Budi Harsono, E-mail: budi.harsono8008@gmail.com, Tel/Fax.: +62 (021) 5481155.

Pendahuluan

Tujuan didirikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yaitu kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Potensi untuk mencapati tujuan tersebut sangat besar mengingat kekayaan alam yang dimiliki tersebar di setiap pulau yang jumlahnya 13.487 pulau, dengan jumlah penduduk menurut sensus penduduk tahun 2010 mencapai 237.641.326 jiwa. Jumlah badan hukum yang mengelola kekayaan alam dan mengatur usaha penduduknya tercatat oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia lebih dari 25.000.000 badan hukum dengan berbagai jenis seperti Kopeasi, Perseroan Terbatas, Yayasan, CV, Firma dan bentuk badan hukum lainnya. Ini semua menunjukkan betapa kaya negara Indonesia sehingga untuk memberdayakan capaian tujuan kesejahteraan rakyat diperlukan pengelolaan keuangan negara yang benar baik dari aspek penerimaan maupun dari aspek pengeluarannya. Aspek penerimaan negara saat ini yang dominan adalah dari sektor pajak. Pengelolaan sektor pajak yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak memerlukan pegawai pajak yang kompeten. Rumusan kompetensi pegawai pajak menjadi sangat penting sebagai pedoman manajemen sumber daya manusia mulai dari rekruitmen, pengembangan, pola mutasi, pola promosi hingga pola remunerasi.

Tulisan ini membatasi pada pola pengembangan pegawai pajak dikaitkan dengan dua variabel yaitu rumusan kompetensi yang diistilahkan sebagai kamus kompetensi teknis dan kurikulum atau Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP). Kurikulum atau Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) dapat diartikan sebagai rumusan rancangan sebuah proses pengembangan kapasitas dengan sasaran sebuah unit kompetensi pada level tertentu. Sebagai sebuah rancangan, tentu di dalamnya terdapat komponen rentang waktu, metode yang akan digunakan, peralatan yang dipakai dan pada sasarannya adalah pencapaian kompetensi peserta program diklat. Pertanyaan mendasarnya adalah siapa yang berwenang menentukan sasaran kompetensinya? Widyaiswara ataukah institusi tempat peserta bekerja? Analogi seorang desainer yang menerima pesanan baju pernikahan, maka siapa pihak yang menentukan model, warna dan ukurannya? Idealnya ditentukan oleh pihak pengantin sesuai selera dan tema serta adat acara resepsi. Bagaimana jika sang desainer terlalu dominan menentukan model, warna dan ukurannya? Bisa jadi pihak pengantin akan kecewa jika hasilnya tidak sesuai dengan seleranya sehingga pihak pengantin kecewa. Analogi ini mirip peran yang dilakukan oleh Widyaiswara ketika merancang kurikulum. Penentuan model dan level kompetensi sudah dirumuskan oleh Direktorat Jenderal Pajak namun dalam implementasinya kurang optimal. Pengamatan ini menjadi rumusan masalah yang akan dibahas pada tulisan ini yaitu apakah fungsi kamus kompetensi teknis sudah optimal digunakan dalam program-program di Pusdiklat Pajak. Jika belum faktor apa saja yang menjadikan belum optimalnya fungsi kamus kompetensi teknis yang telah disusun.

Kamus kompetensi teknis merupakan uraian persyaratan kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh pegawai pada fungsi tertentu. Pada umumnya kompetensi terdiri dari dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Latar belakang perlunya disusun kamus kompetensi teknis antara lain untuk menjadi salah satu pertimbangan arah perencanaan karir, mutasi jabatan, dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Pertimbangan ini juga mendasari arti penting Kamus Kompetensi Soft Competency sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2008. Sebagaimana diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional. Gambaran teknis pengukuran kompetensi dan kinerja bagi jabatan fungsional cenderung lebih konkret karena telah dirumuskan secara spesifik yang tergambar dalam kegiatan-kegiatan dengan masing-masing besaran angka kreditnya. Lain halnya kemampuan teknis pada jalur strktural yang masih perlu lebih dikonkretkan sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.46A/2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Hal ini menjadi strategis karena upaya pengembangan kompetensi seharusnya diawali dari ketersediaan data profil kompetensi pegawai yang biasanya dihasilkan dari proses assessment center. Kegiatan assessment dapat berhasil menyambungkan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi jika dijembatani oleh kamus atau standar kompetensi yang valid.

Kamus kompetensi teknis terdiri dari beberapa unit kompetensi, contohnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Contoh Unit Kompetensi.

KODE UNIT	UNIT KOMPETENSI	ELEMEN KOMPETENSI
PLY.EK02.022.01	Melakukan penelitian pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atas Kegiatan Membangun Sendiri (KMS)	1. Melakukan persiapan penelitian PPN KMS 2. Melakukan penelitian PPN KMS 3. Melakukan penatausahaan hasil penelitian PPN KMS

Contoh unit kompetensi di atas menggambarkan unit kompetensi di bidang pelayanan (kode PLY) khususnya pada seksi ekstensifikasi (kode EK). Kode angka di belakang kode huruf menggambarkan urutan dari sejumlah unit kompetensi yang ada di dalam fungsi pelayanan.

Metodologi

Tulisan ini merupakan studi dengan menggunakan model studi kasus. Model ini disadari terdapat kelemahan sebagaimana diungkapkan oleh Judit Bell (2005) yaitu dari aspek terlalu fokus pada perhatian terhadap kasus tertentu sehingga peneliti tidak mudah untuk melakukan penngecekan secara silang. Sebelumnya diungkapkan oleh Denscombe (1998) bahwa sejauh mana hasil peneliltian sutdi kasus dapat digeneralisasikan pada contoh kasus lainnya yang seitpe akan tergantung pada seberapa jauh contoh studi kausi itu memiliki kesamaan tipe dengan kasus yang lain. Penulis berpendapat bahwa pemilihan model studi kasus yang terjadi di Pusdiklat Pajak akan sama tipenya dengan pusdiklat-pusdiklat lain di Indonesia karena memiliki tipe atau struktur organisasi yang sama, fungsi dan tujuan yang sama juga. Dengan demikian pemilihan model studi kasus untuk meneliti optimalisasi fungsi kamus kompetensi teknis juga relevan dengan kasus-kasus serupa yang dialami oleh pusdiklat lainnya.

Pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara kepada pejabat dan staf di Direktorat Jenderal Pajak juga pejabat dan staf di Pusdiklat Pajak. Wawancara kepada narasumber dari DJP untuk menggali proses penyusunan kamus kompetensi teknis dan penggunaannya. Wawancara kepada narasumber dari Pusdiklat Pajak dilakukan untuk mendapatkan gambaran pemanfaatan kamus kompetensi teknis yang sudah diterima dari Direktora Jenderal Pajak. Data penunjang dari DJP yang dikumpulkan berupa keputusan-keputusan Direktur Jenderal Pajak terkait dengan pengelompokkan rumpun jabatan dan penetapan kamus kompetensi untuk masing-masing rumpun jabatan. Data penunjang dari Pusdiklat Pajak berupa Kerangka Acuan Program yang sudah mendasarkan pada kamus kompetensi teknis dan Kerangka Acuan Program yang belum mendasarkan pada kamus kompetensi teknis.

Rumpun Jabatan dapat diartikan sebagai pengelompokkan jabatan berdasarkan kesamaan tugas dan fungsi. Organisasi besar penting untuk melakukan identifikasi rumpun jabatan agar mempermudah pelaksanaan pengorganisasian dan pengembangan pegawai yang biasanya ada

pada rentang kendali yang begitu lebar. Organisasi swasta misalkan sektor otomotif mungkin akan membagi fungsi pegawai berdasar proses bisnis seperti pembelian komponen dan suku cadang, perakitan, hingga penyimpanan dan distribusi produk kendaraannya. Bagaimana halnya jika organisasi di pemerintahan? Struktur organisasi pemerintahan memiliki pola rumpun jabatan yang sama karena memang organisasi pemerintah dituntun untuk mengikuti standar struktur organisasi yang telah ditetapkan. Seperti halnya Direktorat Jenderal Pajak (DJP), telah mengidentifikasi rumpun jabatannya melalui proses yang tidak mudah. Awalnya fungsi organisasi berbasis jenis pajak yang sepadan mulai dari Kantor Pelayanan Pajak, Kantor Wilayah hingga Kantor Pusat yaitu pengelompokkan tugas dan fungsi berbasis PPh Orang Pribadi, PPh Badan, PPh Potput, PPN dan PBB. Hal ini mengkondisikan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai cenderung menjadi spesialisasi pada masing-masing fungsi tersebut.

Bagaimana selanjutnya rumpun jabatan DJP setelah melakukan reformasi organisasi? Pengelompokkan tugas dan fungsi tidak lagi mendasarkan pada jenis pajak tapi pada kesamaan fungsi yang dikelompokkan menjadi delapan rumpun jabatan. Masing-masing rumpun jabatan terdiri dari kelompok jabatan sebagai berikut:

Tabel 2. Pengelompokkan Rumpun Jabatan di DJP.

No.	Rumpun Jabatan (Job Family)	Kelompok Jabatan
1.	Pelayanan	1. Penyuluhan 2. Pelayanan Wajib Pajak 3. Ekstensifikasi dan Penilaian 4. Pengawasan dan Konsultasi 5. Keberatan dan Banding
2.	Peraturan	1. Forumalsi Peraturan 2. Harmonisasi Peraturan
3.	Penegakan Hukum	1. Pemeriksaan Pajak 2. Penagihan Pajak 3. Intelijen dan Penyidikan (Indik)
4.	Data dan Informasi	1. Penerimaan dan Pengelolaan 2. Analisis 3. Pemanfaatan Data
5.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	1. Strategi dan Tata Kelola 2. Pengembangan 3. Operasional
6.	Sumber Daya Manusia	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Bantuan Hukum
7.	Umum	1. Umum dan Tata Usaha 2. Keuangan 3. Pengelolaan Barang Milik Negara
8.	Organisasi	1. Proses Bisnis 2. Organisasi 3. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat 4. Pengawasan dan Evaluasi

Masing-masing rumpun jabatan dibuatkan kompetensi yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3. Indek unit kompetensi teknis inti dan khusus rumpun jabatan pelayanan.

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
1	PLY.LY02.001.01	Membuat dan merevisi proses bisnis	Kompetensi Inti
2	PLY.LY02.002.01	Melaksanakan pelayanan registrasi wajib pajak	Kompetensi Inti
3	PLY.LY02.003.01	Melaksanakan pelayanan pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (PKP)	Kompetensi Inti
4	PLY.LY02.004.01	Melakukan verifikasi lapangan dalam rangka pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (PKP)	Kompetensi Inti
5	PLY.LY02.005.01	Menerima surat atau permohonan lainnya Wajib Pajak	Kompetensi Inti
6	PLY.LY02.006.01	Menerima Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan melalui *Drop Box*	Kompetensi Inti
7	PLY.LY02.007.01	Menatausahakan Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan Drop Box	Kompetensi Inti
8	PLY.LY02.008.01	Menatausahakan Surat Pemberitahuan (SPT) Masa Secara Manual	Kompetensi Inti
9	PLY.LY02.009.01	Menatausahakan Surat Pemberitahuan (SPT) untuk Diproses di Unit Pengolahan data dan Dokumen Perpajakan	Kompetensi Inti
10	PLY.LY02.010.01	Memberikan Informasi Perpajakan	Kompetensi Inti
11	PLY.LY02.011.01	Menatausahakan Permohonan Perubahan Data *Master File* Wajib Pajak (MFWP)	Kompetensi Inti
12	PLY.LY02.012.01	Memproses Surat Permintaan Konfirmasi	Kompetensi Inti
13	PLY.LY02.013.01	Menatausahakan Peminjaman dan Pengembalian Dokumen	Kompetensi Inti
14	PLY.LY03.001.01	Melakukan Penelitian Surat Setoran Pajak (SSP) Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 4 Ayat (2)	Kompetensi Khusus
15	PLY.LY03.002.01	Menatausahakan Pengaduan Pelayanan	Kompetensi Khusus
16	PLY.LY03.003.01	Menatausahakan Permohonan *e-Fin* Wajib Pajak	Kompetensi Khusus
17	PLY.LY03.004.01	Melegalisasi Surat Pemberitahuan (SPT), Surat Keterangan Terdaftar (SKT), dan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	Kompetensi Khusus
18	PLY.LY03.005.01	Melaksanakan Penerbitan Ketetapan atau Produk Hukum	Kompetensi Khusus

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-274/PJ/2013 tanggal 24-04-2013

Tabel 4. Indek unit kompetensi teknis inti rumpun jabatan peraturan.

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
1	PER.FP02.001.01	Menyusun rancangan peraturan perpajakan	Kompetensi Inti
2	PER.FP02.002.01	Melakukan kajian peraturan perpajakan	Kompetensi Inti
3	PER.FP02.003.01	Melakukan evaluasi peraturan perpajakan	Kompetensi Inti
4	PER.FP02.004.01	Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis	Kompetensi Inti
5	PER.FP02.005.01	Memberikan Penjelasan peraturan perpajakan	Kompetensi Inti
6	PER.FP02.006.01	Melakukan sosialisasi peraturan perpajakan	Kompetensi Inti

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-356/PJ/2013 tanggal 28-12-2012

Tabel 5. Indek unit kompetensi teknis inti rumpun jabatan Data dan Informasi Perpajakan

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
1	DIP.PN02.001.01	Melakukan Penerimaan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
2	DIP.PN02.002.01	Melakukan Kegiatan Pengumpulan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
3	DIP.PN02.003.01	Melakukan Penatausahaan *User ID*	Unit Kompetensi Inti
4	DIP.PN02.004.01	Penyimpanan dan Pengarsipan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
5	DIP.PN02.005.01	Memberikan Dukungan Teknis Operasional Sistem dan Perangkat Keras	Unit Kompetensi Inti
6	DIP.PN02.006.01	Menyediakan Logistik	Unit Kompetensi Inti
7	DIP.PN02.007.01	Melakukan Verifikasi Keabsahan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
8	DIP.PN02.008.01	Melakukan Pengecekan Ulang Dokumen yang Telah Disimpan	Unit Kompetensi Inti
9	DIP.PN02.009.01	Menindaklanjuti Peminjaman Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
10	DIP.PN02.010.01	Menyampaikan Usulan Pemusnahan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
11	DIP.PN02.011.01	Melakukan Pemeliharaan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
12	DIP.PN02.012.01	Melakukan *Monitoring* Kegiatan Pengolahan Data dan Dokumen	Unit Kompetensi Inti
13	DIP.PN02.013.01	Mengkompilasi Data untuk Bahan Informasi Perpajakan	Unit Kompetensi Inti

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-360/PJ/2013 tanggal 28-12-2012

Tabel 6. Indek unit kompetensi teknis inti rumpun jabatan Sumber Daya Manusia.

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
1	SDM.MK02.001.01	Mengembangkan Rencana Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia	Unit Kompetensi Inti
2	SDM.MK02.002.01	Mengembangkan Model Perencanaan Pegawai	Unit Kompetensi Inti
3	SDM.MK02.003.01	Mengembangkan Model Rekrutmen dan Seleksi Pegawai	Unit Kompetensi Inti
4	SDM.MK02.004.01	Mengembangkan Model Perencanaan Suksesi (*Succession Plan*)	Unit Kompetensi Inti
5	SDM.MK02.005.01	Mengembangkan Skema *Exit Strategy* Penataan SDM	Unit Kompetensi Inti
6	SDM.MK02.006.01	Mengembangkan Rumpun Jabatan	Unit Kompetensi Inti
7	SDM.MK02.007.01	Mengembangkan Peta Jabatan dan Karier Pegawai	Unit Kompetensi Inti
8	SDM.MK02.008.01	Mengembangkan Pola Karier Pegawai	Unit Kompetensi Inti
9	SDM.MK02.009.01	Mengembangkan Model Evaluasi Jabatan	Unit Kompetensi Inti
10	SDM.MK02.010.01	Mengembangkan Model Penilaian Kinerja Pegawai	Unit Kompetensi Inti
11	SDM.MK02.011.01	Mengembangkan Sistem Kompensasi dan Manfaat	Unit Kompetensi Inti
12	SDM.MK02.012.01	Mengembangkan Model Manajemen Talenta	Unit Kompetensi Inti
13	SDM.MK02.013.01	Merancang program penghargaan pegawai (*recognition program*)	Unit Kompetensi Inti
14	SDM.MK02.014.01	Mengembangkan Model Analisis Beban Kerja	Unit Kompetensi Inti
15	SDM.MK02.015.01	Mengembangkan Model Sistem Informasi Manajemen SDM	
16	SDM.MK02.016.01	Mengembangkan Model Proses Komunikasi Internal	Unit Kompetensi Inti
17	SDM.MK02.017.01	Mengembangkan Model Program Asistensi Pegawai	Unit Kompetensi Inti
18	SDM.MK02.018.01	Mengembangkan Model Hubungan Industrial	Unit Kompetensi Inti
19	SDM.MK02.019.01	Mengembangkan prosedur keselamatan kerja pegawai	Unit Kompetensi Inti
20	SDM.MK02.020.01	Melakukan Perencanaan Pegawai	Unit Kompetensi Inti
21	SDM.MK02.021.01	Melakukan Seleksi dan Rekrutmen Pegawai	Unit Kompetensi Inti
22	SDM.MK02.022.01	Melakukan Skema *Exit Strategy* Penataan SDM	Unit Kompetensi Inti
23	SDM.MK02.023.01	Melakukan monitoring penilaian kinerja pegawai (pembuatan RK, EK, dan pemberian bimbingan)	Unit Kompetensi Inti
24	SDM.MK02.024.01	Melakukan Bimbingan Pengelolaan Kinerja Pegawai	Unit Kompetensi Inti
25	SDM.MK02.025.01	Melakukan evaluasi implementasi model penilaian kinerja pegawai	Unit Kompetensi Inti
26	SDM.MK02.026.01	Melakukan Manajemen Karier Pegawai	Unit Kompetensi Inti
27	SDM.MK02.027.01	Melakukan Evaluasi Jabatan	Unit Kompetensi Inti
28	SDM.MK02.028.01	Melakukan Manajemen Talenta	Unit Kompetensi Inti
29	SDM.MK02.029.01	Melakukan Analisis Beban Kerja	Unit Kompetensi Inti
30	SDM.MK02.030.01	Melakukan program penghargaan pegawai (*recognition program*)	Unit Kompetensi Inti
31	SDM.MK02.031.01	Melakukan Program Asistensi Pegawai	Unit Kompetensi Inti
32	SDM.MK02.032.01	Menyelesaikan Permasalahan Hubungan Industrial	Unit Kompetensi Inti
33	SDM.MK02.033.01	Melakukan Sistem Informasi manajemen SDM	Unit Kompetensi Inti
34	SDM.MK02.034.01	Melakukan evaluasi peraturan di bidang kepegawaian	Unit Kompetensi Inti
35	SDM.MK02.035.01	Merancang peraturan di bidang kepegawaian	Unit Kompetensi Inti
36	SDM.MK02.036.01	Melakukan Administrasi Kepegawaian	Unit Kompetensi Inti

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-357/PJ/2013 tanggal 28-12-2012

Tabel 7. Indek unit kompetensi teknis inti rumpun jabatan Organisasi.

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
Organisasi dan Tata Laksana			
1	ORG.OT02.001.01	Menyusun rancangan Peraturan Menteri Keuangan (RPMK) mengenai organisasi dan tata kerja unit sebagai hasil kerja unit pengembang organisasi	Unit Kompetensi Inti
2	ORG.OT02.002.01	Menyusun rancangan Peraturan Menteri Keuangan (RPMK) mengenai Cap Dinas, Kode Kantor, dan Kode Surat	Unit Kompetensi Inti
3	ORG.OT02.003.01	Menyusun rancangan Keputusan Direktur Jenderal terkait Saat Mulai Operasi (SMO)	Unit Kompetensi Inti
4	ORG.OT02.004.01	Menyusun rancangan Surat Edaran terkait dengan persiapan saat beroperasi	Unit Kompetensi Inti
5	ORG.OT02.005.01	Menyiapkan Laporan Kinerja Organisasi	Unit Kompetensi Inti
6	ORG.OT02.006.01	Mengevaluasi Laporan Kinerja Organisasi	Unit Kompetensi Inti
7	ORG.OT02.007.01	Menyusun konsep laporan inventarisasi tim/ kepanitiaan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak (KPDJP)	Unit Kompetensi Inti
8	ORG.OT02.008.01	Menyusun acara, menyiapkan bahan rapat pimpinan (rapim) dan menyusun notula dalam rangka penyelenggaraan rapat Direktorat Jenderal Pajak	Unit Kompetensi Inti
9	ORG.OT02.009.01	Menyusun konsep Laporan Tahunan Direktorat Jenderal Pajak sebagai hasil pelaksanaan kompilasi bahan dari setiap Direktorat di lingkungan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak	Unit Kompetensi Inti
10	ORG.OT02.010.01	Menyusun rancangan surat perintah penunjukan Pejabat Sementara atau Pemangku Jabatan untuk Jabatan Eselon II di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak dan Jabatan Eselon III di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal	Unit Kompetensi Inti
11	ORG.OT02.011.01	Melaksanakan fungsi kesekretariatan *Standar Operating Procedure* (SOP)	Unit Kompetensi Inti
12	ORG.OT02.012.01	Mengelola administrasi Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	Unit Kompetensi Inti
13	ORG.OT02.013.01	Mengelola Administrasi Konsultan Pajak	Unit Kompetensi Inti
14	ORG.OT02.014.01	Mengelola Administrasi Tata Naskah Dinas (TND)	Unit Kompetensi Inti
15	ORG.OT02.015.01	Mengelola administrasi pemilihan Kantor Pelayanan Pajak Percontohan (KPPc)	Unit Kompetensi Inti
16	ORG.OT02.016.01	Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kerja (PK) Kementerian Keuangan Bagian Direktorat Jenderal Pajak (DJP)	Unit Kompetensi Inti

17	ORG.OT02.017.01	Menyusun dan Mengadministrasikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kerja (PK) Direktorat Jenderal Pajak (DJP)	Unit Kompetensi Inti
18	ORG.OT02.018.01	Melakukan Analisis Beban Kerja (ABK)	Unit Kompetensi Inti
Transformasi Organisasi			
1	ORG.TO02.001.01	Membuat Usulan Rencana Stratejik Jangka Menengah Dan Jangka Panjang	Unit Kompetensi Inti
2	ORG.TO02.002.01	Membuat Standar Penyusunan Aturan Yang Terkait Transformasi Organisasi	Unit Kompetensi Inti
3	ORG.TO02.003.01	Mengembangkan Mekanisme Pengelolaan Kinerja	Unit Kompetensi Inti
4	ORG.TO02.004.01	Melakukan Pengembangan Struktur Organisasi	Unit Kompetensi Inti
5	ORG.TO02.005.01	Menyusun dan/atau Menyempurnakan Uraian Jabatan Dalam Rangka Penataan Organisasi	Unit Kompetensi Inti
6	ORG.TO02.006.01	Menyusun *Standar Operating Procedure* (SOP) Bidang Keorganisasian, Umum, Keuangan, Dan Perlengkapan	Unit Kompetensi Inti
7	ORG.TO02.007.01	Melakukan Koordinasi Bantuan Negara/Pihak Donor Dengan Unit Kerja Yang Akan Menerima *Technical Assistance*	Unit Kompetensi Inti
8	ORG.TO02.008.01	Melakukan Monitoring Dan Evaluasi Program Kerja DJP(*action plan*)	Unit Kompetensi Inti
9	ORG.TO02.009.01	Melaksanakan Fungsi Kesekretariatan *Standar Operating Procedure* (SOP)/Manual Administrasi Perpajakan (MAP)	Unit Kompetensi Inti
10	ORG.TO02.010.01	Melakukan Pertemuan Dengan Pihak/Negara Donor	Unit Kompetensi Inti
11	ORG.TO02.011.01	Melakukan Persiapan Evaluasi Implementasi Desain Kelembagaan	Unit Kompetensi Inti
12	ORG.TO02.012.01	Menyusun Standar Evaluasi Implementasi Desain Kelembagaan	Unit Kompetensi Inti
13	ORG.TO02.013.01	Melaksanakan Evaluasi Implementasi Desain Kelembagaan	Unit Kompetensi Inti
14	ORG.TO02.014.01	Melakukan Evaluasi Atas Kegiatan Yang Dibiayai Oleh Pihak/Negara Donor	Unit Kompetensi Inti

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-359/PJ/2013 tanggal 28-12-2012

Tabel 8. Indek unit kompetensi teknis inti rumpun jabatan umum.

No	Kode Unit	Unit Kompetensi	Keterangan
1	UMU.KE02.001.01	Menyusun Pagu Awal (Indikatif)	Unit Kompetensi Inti
2	UMU.KE02.002.01	Menentukan *Reward and Punishment* terkait Realisasi Anggaran Tahun Sebelumnya	Unit Kompetensi Inti
3	UMU.KE02.003.01	Menentukan Penghematan Anggaran Tahun Berjalan	Unit Kompetensi Inti
4	UMU.KE02.004.01	Menyusun Standar Biaya Keluaran (SBK)	Unit Kompetensi Inti
5	UMU.KE02.005.01	Menyusun Pagu Anggaran (Pagu Sementara) Dan Alokasi Anggaran (Pagu Definitif)	Unit Kompetensi Inti
6	UMU.KE02.006.01	Membuat Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran Berjalan Kewenangan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA)	Unit Kompetensi Inti
7	UMU.KE02.007.01	Membuat Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran Berjalan Kewenangan Unit Eselon I Pengelola Perbendaharaan Kementerian Keuangan	Unit Kompetensi Inti
8	UMU.KE02.008.01	Membuat Revisi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran Berjalan Kewenangan Unit Eselon I Pengelola Kebijakan Anggaran Kementerian Keuangan	Unit Kompetensi Inti
9	UMU.KE02.009.01	Membuat Usulan Bantuan Sewa Rumah Jabatan	Unit Kompetensi Inti
10	UMU.KE02.010.01	Menyusun Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga(RKAKL)	Unit Kompetensi Inti
11	UMU.KE02.011.01	Melaksanakan Pembayaran Gaji	Unit Kompetensi Inti
12	UMU.KE02.012.01	Melaksanakan Pembayaran Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN)	Unit Kompetensi Inti
13	UMU.KE02.013.01	Mengelola Administrasi TKPKN Tingkat Kanwil dan Eselon I	Unit Kompetensi Inti
14	UMU.KE02.014.01	Melakukan Penghentian Pembayaran Gaji dan TKPKN	Unit Kompetensi Inti
15	UMU.KE02.015.01	Melaksanakan Pembayaran Biaya Perjalanan Dinas	Unit Kompetensi Inti
16	UMU.KE02.016.01	Melaksanakan Pembayaran Uang Transport Dalam Kota	Unit Kompetensi Inti

17	UMU.KE02.017.01	Melakukan Pembayaran Uang Pesangon Pindah	Unit Kompetensi Inti
18	UMU.KE02.018.01	Melakukan Pembayaran Tagihan Melalui Uang Persediaan (UP)	Unit Kompetensi Inti
19	UMU.KE02.019.01	Melakukan Pembayaran Tagihan Melalui Surat Perintah Membayar Langsung (SPM LS)	Unit Kompetensi Inti
20	UMU.KE02.020.01	Mengajukan Penggantian Uang Persediaan (GUP)	Unit Kompetensi Inti
21	UMU.KE02.021.01	Mengajukan permintaan Uang Persediaan (UP)/Tambahan Uang Persediaan (TUP)	Unit Kompetensi Inti
22	UMU.KE02.022.01	Melaksanakan Kewajiban Perpajakan Bendahara	Unit Kompetensi Inti
23	UMU.KE02.023.01	Membuat pembukuan bendahara dan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) Bendahara	Unit Kompetensi Inti
24	UMU.KE02.024.01	Menyusun Laporan Keuangan	Unit Kompetensi Inti
25	UMU.KE02.025.01	Menyusun Laporan Keuangan Tingkat Satuan Kerja (Satker)	Unit Kompetensi Inti
26	UMU.KE02.026.01	Menyusun Laporan Keuangan *Audited*	Unit Kompetensi Inti
27	UMU.KE02.027.01	Menyusun Laporan Keuangan *Audited* Tingkat Satuan Kerja (Satker) Tingkat Kanwil dan Tingkat Eselon I	Unit Kompetensi Inti
28	UMU.KE02.028.01	Menyusun Laporan Keuangan Tingkat Kanwil dan Tingkat Eselon I	Unit Kompetensi Inti
29	UMU.KE02.029.01	Menyusun Laporan Keuangan *Audited* Tingkat Kanwil dan Tingkat Eselon I	Unit Kompetensi Inti
30	UMU.KE02.030.01	Melakukan Pengawasan dan Koordinasi terhadap Proses Reviu/Pemeriksaan atas Laporan Keuangan, Tanggapan dan Tindak Lanjut Hasil Reviu/Temuan	Unit Kompetensi Inti
31	UMU.KE02.031.01	Melakukan Pengawasan Tuntutan Ganti Rugi (TGR)	Unit Kompetensi Inti
32	UMU.KE02.032.01	Membuat Laporan lainnya Terkait Pengelolaan Keuangan	Unit Kompetensi Inti

Sumber: Keputusan Dirjen Pajak No. KEP-361/PJ/2013 tanggal 28-12-2012

Dari tabel di atas terlihat bahwa hingga tahun 2014 baru sebanyak lima jenis diklat yang kurikulumnya sudah mengacu pada kamus kompetensi teknis. Lima jenis diklat tersebut baru mewakili tiga rumpun jabatan dari delapan rumpun jabatan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan urian pada bahasan di atas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Keberadaan delapan jenis kamus kompetensi teknis dengan total 1.393 unit kompetensi baru diimplementasikan pada lima jenis diklat. Hal ini tentu belum optimal. Jika dikaitkan dengan efisiensi maka proses penyusunan delapan unit kompetensi telah melibatkan ratusan pegawai DJP dan anggaran hingga ratusan juta rupiah dalam kurun waktu 3 hingga 4 tahun, maka produk yang ada belum memiliki dampak yang signifikan pada proses bisnis di Pusdiklat Pajak.
2. Perlu sosialisasi lebih lanjut tentang arti penting, proses penyusunan dengan kalkulasi waktu, biaya dan jumlah pegawai yang berkontribusi dalam penyusunan kamus kompetensi teknis sehingga konsep dasar kurikululm berbasis kompetensi makin b isa diimplementasikan.
3. Kamus kompetensi teknis merupakan rumusan yang dinamis sehingga di samping aspek pemanfaatan juga penting untuk dibarengi dengan aspek penambahan atau pengurangan unit kompetensi sesuai rentang waktu dan kebijakan DJP yang perlu penyesuaian.

Daftar Pustaka

Judith Bell (2005). Doing your Research Project. Open University Press. England.

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-395/PJ/2010 tanggal 17-12-2010 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-260/PJ/2012 tanggal 16-08-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Bidang Penegakan Hukum di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-357/PJ/2012 tanggal 28-12-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-356/PJ/2012 tanggal 28-12-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Peraturan di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-359/PJ/2012 tanggal 28-12-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Organisasi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-360/PJ/2012 tanggal 28-12-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Data Informasi dan Potensi di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-361/PJ/2012 tanggal 28-12-2012 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Umum di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-274/PJ/2013 tanggal 24-04-2013 tentang Kamus Kompetensi Teknis Rumpun Jabatan Pelayanan di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

ISBN 978-602-73638-0-9

Analisis Empiris Pengaruh Aktifitas *Corporate Social Responsibility (CRS)* terhadap Penghindaran Pajak di Indonesia

Dudi Wahyudi

Tax Education and Training Center, Finance Education and Training Agency
Jl. Sakti Raya No. 1, Kemanggisan, Slipi, Jakarta Barat 11480

(Diterima 13 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *Both tax and Corporate Social Responsibility (CSR) have contributions on social welfare. Is this similarity viewed as the same thing by corporation so that there will be a positif impact of CSR activity on tax payment, or is this similarity makes corporations with more CSR activity reduce their tax burden trough tax avoidance activity. This study aims to answer this question by examining the relationship between CSR activity and corporate tax avoidance in Indonesian public firms. My multiple reggression analysis results showed that there is no evidence for significant relation between corporate CSR activity and corporate tax avoidance.*

Keywords: *corporate social responsibility, tax avoidance*

Corresponding author: Dudi Wahyudi, E-mail: dudi.wahyudi@gmail.com.

Pendahuluan

Warga negara memiliki tugas untuk membayar pajak dan negara berkepentingan agar warga negara mengikuti tugas ini dan mematuhi peraturan pajak. Perusahaan dalam konteks pembayaran pajak merupakan Wajib Pajak yang juga mempunyai tugas membayar pajak sebagaimana warga negara. Adanya tugas warga negara untuk membayar pajak tidak terlepas dari peran penting pajak bagi suatu negara. Dalam konteks Indonesia misalnya, lebih dari 70% pengeluaran negara dibiayai oleh pajak. Dengan demikian, kesejahteraan dan kemajuan suatu negara sangat tergantung pada penerimaan negara dari pajak.

Avi-Yonnah (2008) menunjukkan bahwa perusahaan tidak dibenarkan untuk melakukan *strategic tax behaviour*, apapun pandangan kita terhadap perusahaan. Dalam pandangan artificial (*artificial entity view*), perilaku ini merusak hubungan konstitutif antara negara dan perusahaan, di mana perusahaan diciptakan oleh negara untuk menjalankan visi negara. Dalam pandangan real (*real entity view*), perusahaan dianggap seperti warga negara individual sehingga perusahaan harus menjalankan kewajiban sebagai warga negara untuk membayar pajak dengan benar, walaupun dalam keadaan penegakan hukum yang lemah sekalipun. Dalam pandangan aggregat (*aggregate entity view*), sebenarnya perusahaan dibentuk untuk kepentingan pemegang saham sehingga pembayaran pajak sebenarnya dapat mengurangi hak pemegang saham. Namun demikian, tidak membayar pajak dapat

memperlemah peran pemerintah dalam menyelesaikan masalah-masalah sosial sehingga dalam pandangan inipun, membayar pajak sesuai peraturan harus dilakukan oleh perusahaan.

Angka *tax ratio* menggambarkan tingkat kepatuhan warga negara untuk membayar pajak. Angka ini juga menggambarkan kemampuan administrasi pajak untuk mengumpulkan pajak dari Wajib Pajak. Angka *tax ratio* Indonesia pada tahun 2005 (data terakhir yang ada pada situs Wordbank) tercatat hanya sebesar 12,5%. Angka *tax ratio* yang rendah menunjukkan masih banyaknya potensi pajak yang belum dibayarkan oleh masyarakat Wajib Pajak. Rendahnya angka *tax ratio* Indonesia ini terlihat apabila kita bandingkan dengan data angka *tax ratio* dengan negara-negara ASEAN lainnya. Misalnya negara Malaysia memilik angka *tax ratio* 14,8% pada tahun 2005 dan 16,1% pada tahun 2012. Thailand pada tahun 2005 sudah mencapai angka *tax ratio* 17,2% pada tahun 2005. Sebagai gambaran, dalam APBN tahun 2013 saja Indonesia menargetkan angka *tax ratio* hanya sebesar 12,87% saja.[1] Sementara itu, tax ratio Indonesia pada tahun 2012 adalah hanya 11,9%. Angka ini dihitung dengan cara membagi penerimaan pajak yang diperoleh Pemerintah Pusat dengan *Gross Domestic Bruto* (GDP).[2]

Bagi Indonesia, potensi pajak yang belum tergali tersebut memiliki arti yang penting. Masih banyaknya masalah-masalah kemiskinan, pendidikan, kesehatan, pertahanan dan keamanan, lingkungan dan transportasi serta prasaranan umum lainnya, membutuhkan penanganan segera dari Pemerintah. Untuk menganggulangi masalah-masalah sosial dan kemasyarakatan ini, penerimaan pajak sangat diharapkan sebagai sumber pembiayaan.

Dengan demikian, peran serta seluruh warga negara dalam tugas membayar pajak memiliki peran penting dalam menyelesaikan masalah-masalah sosial kemasyarakan serta lingkungan di Indonesia. Untuk itu perilaku penggelapan pajak dan penghindaran pajak mestinya tida menjadi karakter dari warga negara. Perusahaan merupakan juga warga negara yang memiliki tanggung jawab seperti warga negara individual. Perusahaan bertanggung jawab secara sosial untuk membayar pajak dengan benar. Salah satu sebab masih rendahnya angka tax ratio Indonesia mungkin disebabkan salah satunya oleh perilaku perusahaan untuk melakukan penghindaran pajak atau perencanaan pajak yang agresif.

Beberapa tahun belakangan ini konsep tentang *Corporate Social Responsibility* (CSR) mulai berkembang di Indonesia. Beberapa perusahaan mulai memandang penting memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan untuk menyelesaikan masalah-masalah sosial kemasyarakatan dan lingkungan. Menarik untuk diamati apakah rasa tanggung jawab sosial perusahaan melalui aktivitas-aktivitas CSR ini berhubungan dengan rasa tanggung jawab sosial perusahaan melalui pembayaran pajak dengan benar.

Pada dasarnya konsep tentang CSR berawal darri teori legitimasi dan teori stakeholder. Menurut teori legitimasi, keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada legitimasi dari masyarakat sekitarnya. Praktek CSR, dalam pandangan teori legitimasi, merupakan bentuk cara mendapatkan legitimasi dari masyarakat. Stakeholder atau pemangku kepentingan

[1] http://nasional.kontan.co.id/news/tax-rasio-pajak-2013-naik-menjadi-1287
[2] http://www.dpr.go.id/doksetjen/dokumen/apbn_Meningkatkan_Tax_Ratio_Indonesia20140602100259.pdf

adalah fokus dari stakeholder theory (Gunawan, Djajadikerta, & Smith, 2009). Stakeholder meliputi cakupan luas dari orang atau kelompok kepentingan yang memiliki keterlibatan dengan organisasi atau perusahaan (Price, 2004 dikutip Gunawan et al. (2009)). Stakeholder dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung. Untuk menjaga keberlangsungan hidupnya, perusahaan harus menjaga hubungan baik dengan stakeholder karena stakeholder memiliki pengaruh kepada jalannya perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak bisa melepaskan diri dari peran stakeholder. Perusahaan harus dapat memenuhi harapan-harapan stakeholdernya dan memberikan nilai tambah pada stakeholdernya. Salah satu bentuknya adalah memperhatikan masalah sosial dan lingkungan untuk menjaga hubungan baik dengan stakeholder. Dalam pandangan teori stakeholder, perusahaan harus memberikan kontribusi kepada pemangku kepentingannya selain pemegang saham, seperti karyawan, pemasok, pelanggan, dan masyarakat sekitar. Aktivitas CSR pada dasarnya dilakukan untuk memberikan kontribusi kepada para stakeholder perusahaan. Bukan hanya semata-mata untuk kepentingan pemegang saham saja.

Namun demikian, nampaknya perkembangan CSR di Indonesia masih berada pada tahap awal. Terdapat indikasi kuat bahwa tingkat praktek dan pemahaman CSR perusahaan Indonesia, baik perusahaan yang sensitif maupun yang non sensitif terhadap lingkungan, masih sangat terbatas (Djajadikerta & Trireksani, 2012). Dalam konteks Indonesia yang merupakan negara timur dengan bercirikan masyarakat dengan kepedulian sosial yang tinggi, mestinya konsep CSR bisa lebih mudah diterima di Indonesia.

Masih rendahnya pemahaman tentang CSR pada perusahaan-perusahaan di Indonesia bisa dilihat dari rendahnya pengungkapan tentang CSR oeh perusahaan-perusahaan tersebut. Skor kuantitas dan kualitas pengungkapan CSR di Indonesia yang relatif rendah menunjukkan bahwa praktek pengungkapan sosial dan lingkungan pada perusahaan-perusahaan di Indonesia masih dalam tahap awal perkembangan (Gunawan et al., 2009). Praktek pengungkapan yang rendah merupakan indikasi bahwa perhatian kepada CSR di Indonesia masih kurang.

Studi yang dilakukan Chapple and Moon (2005) memberikan gambaran tentang praktek CSR Indonesia dibandingkan dengan negara-negara Asia lainnya. Studi ini adalah tentang pengungkapan CSR melalui website dengan mengambil sampel dari tujuh negara di Asia. Negara-negara tersebut tersebut adalah India, Indonesia, Malaysia, Philipina, Korea Selatan, Singapura dan Thailand. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa Indonesia berada pada urutan terbawah dalam hal penetrasi dan luasnya pelaporan CSR. Studi ini juga menunjukkan bahwa proporsi perusahaan Indonesia yang melakukan pelaporan *community involvement*, proses produksi dan hubungan karyawan, berada di urutan terbawah dari ketujuh negara Asia lainnya.

Rendahnya kepatuhan pajak yang dilihat dari rendahnya angka *tax ratio*, dan rendahnya praktek pengungkapan CSR oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, memotivasi penulis untuk meneliti hubungan di antara keduanya. Pajak dan CSR memiliki kemiripan dalam hal keduanya memberikan kontribusi sosial kepada masyarakat. Apakah kemiripan ini dipandang sama oleh perusahaan sehingga terdapat pengaruh positif tingkat aktivitas CSR

terhadap antara pembayaran pajak, atau apakah karena kemiripan ini membuat perusahaan-perusahaan dengan aktivitas CSR tinggi justru mengurangi beban pajaknya melalui aktivitas penghindaran pajak?. Pertanyaan inilah yang ingin dijawab oleh penelitian ini.

Kerangka Teoritis dan Penelitian Sebelumnya

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR adalah keyakinan tentang tindakan-tindakan yang dianggap benar yang mempertimbangkan tidak hanya masalah ekonomi tetapi juga masalah sosial, lingkungan dan dampak eskternalitas lain dari tindakan-tindakan perusahaan (Hoi, Wu, & Zhang, 2013). Dalam literatur yang lain dinyatakan pula bahwa CSR adalah kewajiban perusahaan untuk menggunakan sumber dayanya dengan cara-cara untuk memberi manfaat kepada masyarakat, melalui pasrtisipasi sebagai anggota masyarakat, mempertimbangkan aspek kemasyarakatan secara lebih luas, dan memperbaiki kesejahteraan masyarakat luas, terlepas manfaat langsung yang diterima perusahaan (Koke et al., 2001 dalam Gunawan et al. (2009)). Hoi et al. (2013) malah menyebutkan juga terdapat yang namanya CSR yang tida bertanggung jawab (*irresponsible CSR*), yaitu aktivitas-aktivitas termasuk aksi perusahaan yang secara luas dipandang merusak tatakelola perusahaan, hubungan pegawai, komunitas, kesehatan masyarakat, HAM, keanekaragaman, dan lingkungan (Hoi et al., 2013). Dengan demikian, *irresponsible CSR* lawan dari CSR itu sendiri.

Menurut teori legitimasi, perusahaan melakukan aktivitas CSR untuk mendapatkan legitimasi dari masyarakat untuk keberlanjutan usahanya. Menurut teori stakeholder, perusahaan melakukan CSR untuk memenuhi ekspektasi dari stakeholder perusahaan seperti karyawan, supplier, customer, dan masyarakat.Dengan demikian perusahaan sudah seharusnya memberikan kontribusi kepada para stakeholdernya melalui aktivitas-aktivitas CSR. Untuk mendapatkan legitimasi dari stakeholdernya, aktivitas CSR perusahaan yang dilakukan sepanjang tahun pada umumnya akan dilaporkan dan diungkapkan dalam laporan tahunan, laporan keberlanjutan, atau pada website perusahaan.

Perusahaan melakukan aktvitas-aktivitas CSR yang memiliki nilai tambah bagi para stakeholder, seperti pegawai,pemasok, pelanggan dan masyarakat sekitar. Sebagai contoh, perusahaan membuat produk yang ramah lingkungan bagi pelanggannya, memberikan bea siswa kepada keluarga pegawai, melakukan pengembangan komunitas masyarakat sekitar operasional perusahaan, dan menghindari kerusakan lingkungan akibat operasional perusahaan.

Penghindaran Pajak

Penghindaran pajak (*tax avoidance*) adalah rekayasa "tax affairs" yang masih tetap berada dalam bingkai ketentuan perpajakan (Suandy, 2001). Dengan kata lain *tax avoidance* adalah *tax planning* yang bertujuan merekayasa agar beban pajak serendah mungkin dengan memanfaatkan peraturan yang ada tetapi berbeda dengan tujuan pembuat Undang-undang

(Suandy, 2001). Istilah *tax avoidance* biasanya diartikan sebagai suatu skema transaksi yang ditujukan untuk meminimalkan beban pajak dengan memanfaatkan kelemahan-kelemahan ketentuan perpajakan suatu negara sehingga skema tersebut legal (Darussalam & Septriadi, 2008).

Namun demikian, dalam prakteknya sulit memberikan batas yang jelas tentang penghindaran pajak ini. Untuk mengoperasionalkannya, penulis menggunakan pendapat (Dyreng, Hanlon, & Maydew, 2010), yang mendefinisikan penghindaran pajak secara luas yaitu segala sesuatu yang mengurangi pajak perusahaan relatif terhadap laba sebelum pajak. Istilah yang memiliki makna yang mirip adalah aggresivitas pajak (*tax aggresiveness*). Agresifitas pajak perusahaan adalah skema atau pengaturan yang tujuan utamanya adalah untuk menghindari pajak yang tidak sesuai dengan tujuan dibuatnya undang-undang (Lanis & Richardson, 2011).

Hubungan antara CSR dan Pajak

Penelitian sebelumnya tentang hubungan antara aktivitas CSR dan pajak memberikan hasil yang tidak sama. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pembayaran pajak dengan CSR adalah Lanis and Richardson (2011). Mereka mengajukan hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat aktivitas CSR sebuah perusahaan, semakin rendah tingkat agresivitas pajaknya. Sesuai dengan penjelasan di atas, kewajiban CSR adalah bahwa perusahaan seharusnya membayar pajak secara wajar sesuai hukum di negara manapun perusahaan beroperasi.

Hipotesis tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa kewajiban CSR adalah bahwa perusahaan seharusnya membayar pajak secara wajar sesuai hukum di negara manapun perusahaan beroperasi. Jika perusahaan dipandang sebagai penghindar pajak, maka perusahaan tersebut dianggap tidak membayar pajak secara fair kepada pemerintah untuk membantu membiayai barang publik masyarakat. Kekurangan penerimaan pajak akan menghasilkan permusuhan, rusaknya reputasi bagi perusahaan. Pada akhirnya, agresivitas pajak perusahaan akan menghasilkan kerugian bagi masyarakat. Dengan demikian, agresivitas pajak perusahaan seharusnya dianggap sebagai tidak bertanggung jawab secara sosial (*socially irresponsible*) dan merupakan aktivitas yang tidak berlegitimasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat asosiasi negatif dan signifikan antara pengungkapan CSR dan agresivitas pajak sehingga semakin bersifat sosial perusahaan maka semakin kecil kemungkinan perusahaan melakukan agresivitas pajak.

Hasil penelitian Lanis and Richardson (2011) ini sejalan dengan pandangan bahwa perusahaan merupakan *real entity* yang dikemukakan oleh Avi-Yonnah (2008). Dalam pandangan *real entity*, perusahaan sama seperti individu yang terpisah dengan negara atau pemegang sahamnya. Implikasi untuk CSR adalah bahwa pandangan tentang CSR yang tidak ada kaitannya dengan perusahaan, tetapi bermanfaat bagi rakyat banyak, mestinya sama seperti pandangan terhadap individu. CSR secara hukum tidak diharuskan, tetapi akan sangat dihargai jika perusahaan melakukannya. Dari sisi pajak, perusahaan seharusnya tidak melakukan *strategic tax behaviour* atau penghindaran pajak. Dengan demikian, dalam

pandangan *real entity*, perusahaan yang melakukan CSR seharusnya tidak melakukan penghindaran pajak.

Berbeda dengan hasil di atas, dalam tulisan Davis, Guenther, Krull, and Williams (2013) dinyatakan argumen tentang hubungan negatif CSR dan pajak yaitu bahwa adanya hubungan negatif antara CSR dan pajak didasarkan bahwa perusahaan juga dapat menggunakan dana hasil penghematan pajak untuk secara langsung berinvestasi pada aktivitas CSR. Lebih jauh, beberapa aktivitas yang memperbaiki kesejahteraan sosial juga dapat mengurangi pajak. Dalam konteks Indonesia misalnya, beberapa pengeluaran perusahaan terkait CSR dapat menjadi pengurang pajak (*deductible expenses*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 93 Tahun 2010. Akibatnya, semakin besar pengeluaran CSR maka beban pajak bisa dapat semakin berkurang.

Dalam penelitiannya, Davis et al. (2013) menemukan bahwa pengukuran kualitas pelaporan akuntabilitas perusahaan dan indeks CSR berhubungan negatif dengan Cash ETR lima tahun, dan dua-duanya berhubungan positif dengan aktivitas lobi untuk mengurangi pajak.

Hubungan negatif antara CSR dan pajak ini selaras dengan pandangan perusahaan sebagai kumpulan kontrak (*aggregate view*). Dalam pandangan ini, fungsi yang berlegitimasi dari perusahaan hanyalah memaksimalkan laba pemegang saham, dan setiap aktivitas CSR yang tidak terkait dengan maksimisasi laba jangka panjang adalah potongan yang tidak berlegitimasi kepada pemegang saham, tanpa diikuti akuntabilitas demokrasi (Avi-Yonnah, 2008). Dengan demikian, manajemen perusahaan mungkin melakukan CSR dengan tujuan memperkecil pajak terutang. Kalaupun CSR dilakukan oleh perusahaan, kemungkinan besar perusahaan akan mengkompensasikannya dengan melakukan penghindaran pajak.

Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa belum ada kesesuaian hasil penelitian hubungan antara CSR dan pajak. Lanis and Richardson (2011) melakukan penelitiannya di Australia sementara Davis et al. (2013) melakukan penelitiannya di Amerika Serikat. Sampel Lanis and Richardson (2011) adalah perusahaan publik Australia yang berjumlah 408 perusahaan untuk tahun fiskal 2008/2009. Sementara itu Davis et al. (2013) menggunakan sampel yang relatif banyak, yaitu 2.118 observasi.

Dua penelitian di negara maju yang bertolak belakang membuat penelitian tentang hubungan CSR dan penghindaran pajak masih menarik untuk diselidiki lagi, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia. Seperti diuraikan di atas, Indonesia memiliki latar belakang negara yang siistem perpajakannya belum matang yang dicirikan dengan angka tax ratio yang rendah, dan juga pemahaman dan kesadaran CSR pada perusahaan-perusahaannya masih pada tahap awal. Dengan demikian, perlu dilakukan verifikasi gap penelitian ini dalam setting negara berkembang. Atas dasar tersebut, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana hubungan antara CSR dan pajak dalam konteks Indonesia.

Penelitian ini akan memberikan bukti dan mengkonfirmasi pengaruh aktivitas CSR perusahaan terhadap penghindaran pajak perusahaan dalam konteks Indonesia sebagai negara berkembang. Penelitian sebelumnya hanya dilakukan dalam konteks negara maju yaitu Amerika Serikat dan Australia. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, aktivitas

CSR menggunakan proksi pengungkapan CSR berdasarkan pedoman pelaporan berkelanjutan yang dikeluarkan oleh Global Reporting Initiatives.

Metode Penelitian dan Sampel

Metode Penelitian

Penelitian ini akan menguji kembali hubungan antara CSR dan penghindaran pajak perusahaan dengan setting negara Indonesia sebagai negara berkembang. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan variabel dependen adalah penghindaran pajak perusahaan dan variabel independen adalah CSR. Untuk memperkuat pengujian, digunakan beberapa variabel kontrol yang sangat besar kemungkinannya mempengaruhi penghindaran pajak perusahaan yaitu tingkat *leverage* dan ukuran perusahaan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$CashETR = \alpha + \beta 1CSR + \beta 2SIZE + \beta 3LEV + \beta 4KA + \varepsilon$$

CashETR adalah *cash effecitive tax rate* yang merupakan proksi dari penghindaran pajak perusahaan. Untuk *robustness test*, penulis juga menggunakan GAAP ETR sebagai proksi lain dari penghindaran pajak. GAAP ETR adalah effective tax rate berupa proporsi beban pajak sesuai standar akuntansi dibagi dengan laba sebelum pajak. CSR adalah skor pengungkapan CSR yang merupakan proksi dari tingkat aktivitas CSR perusahaan. SIZE merupakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan dengan proksi logaritma natural dari total asset. Penggunaan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol adalah untuk mengendalikan size effect terhadap aktivitas penghindaran pajak (Lanis & Richardson, 2011). LEV adalah variabel kontrol berupa tingkat leverage perusahaan. Penggunaan leverage sebagai variabel kontrol berdasarkan pemikiran bahwa semakim besar leverage maka semakin besar pembiayaan dari utang dan semakin besar beban bunga. Mengingat beban bunga dapat dikurangkan dalam menghitung Pajak Penghasilan (deductible expenses), maka beban bunga dapat mempengaruhi pajak terutang dan CashETR. KOMAU adalah variabel kontrol yang mewakili mekanisme tatakelola perusahaan yaitu jumlah anggota komite audit. KOM_IN adalah variabel kontrol berupa proporsi komisaris independen dibandingkan dengan seluruh anggota dewan komisaris. KA adalah variabel kontrol berupa variabel dummy bernilai 1 jika diaudit oleh KAP Big-4. Ketiga variabel ini mewakili variabel corporate governance yang dapat mempengaruhi aktiivitas penghindaran pajak. PUB adalah variabel kontrol berupa variabel dummy jika perusahaan memiliki kepemilikan publik lebih dari 40%. Alasan penggunaan variabel kontrol ini adalah adanya Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2007 yang memberikan fasilitas pengurangan tarif Pajak Penghasilan sebesar 5% bagi Wajib Pajak perusahaan publik dengan kepemilikan publik minimal 40%.

Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penghindaran Pajak

Mengikuti Lanis and Richardson (2011), variabel penghindaran pajak menggunakan proksi *Efferctice Tax Rate* (ETR) dengan alasan bahwa penelitian pajak terakhir telah menemukan bahwa ETR bisa merangkum agresivitas pajak dan ETR paling sering digunakan sebagai proksi agresivitas pajak dalam literatur akademik. Berbeda dengan Lanis and Richardson (2011), yang menggunakan hanya Cash ETR, penelitian ini mencoba juga menggunakan GAAP ETR sebagai *robustness test*.

Cash ETR adalah beban pajak kini (PPh terutang menurut ketentuan perpajakan) dibagi dengan laba sebelum pajak. Sedangkan GAAP ETR adalah beban pajak menurut PSAK dibagi dengan laba sebelum pajak. Semakin kecil nilai ETR menunjukkan semakin besar tingkat penghindaran pajak atau agresifitas pajak perusahaan. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$\text{Cash ETR} = \frac{PPh\ Terutang}{Laba\ Sebelum\ Pajak}$$

$$\text{GAAP ETR} = \frac{Beban\ PPh}{Laba\ Sebelum\ Pajak}$$

Tingkat Aktivitas *Corporate Social Responsibility*

Variabel tingkat aktivitas CSR diukur dengan menggunakan proksi indeks pengungkapan CSR. Butir-butir pengungkapan CSR dari pedoman berkelanjutan GRI (*G4 Sustainability Reporting Guideline*) digunakan untuk mengembangkan indeks pengungkapan CSR dari yang dilakukan oleh perusahaan sampel dalam laporan tahunan. Indeks pengungkapan bernilai 0 sampai 100. Dengan demikian, proksi yang digunakan untuk CSR berbeda dengan yang dilakukan oleh Lanis and Richardson (2011) dan Davis et al. (2013).

Sesuai dengan G4 Sustainability Reporting Guideline, terdapat sub kategori pelaporan sosial dan lingkungan. Sub kategori ini dijadikan sub variabel dari CSR. Subvariabel tersebut adalah:

a. Lingkungan
b. Ketenagakerjaan
c. Hak Asasi Manusia
d. Masyarakat
e. Tanggungjawab Produk

Subkategori lingkungan terdiri dari 12 aspek pengungkapan, subkategori ketenagakerjaan teridir dari 8 pengungkapan, subkategori hak asasi manusia terdiri dari 9 aspek pengungkapan, subkategori kemasyarakatan terdiri dari 7 aspek pengungkapan, dan subkategori tanggung jawab produk teridiri dari 6 aspek pengungkapan. Totak aspek pengungkapan adalah 42 sehingga skor maksimum pengungkapan CSR adalah 42.

Variabel Kontrol

Terdapat tiga variabel kontrol yang digunakan dalam melakukan analisis regresi pengaruh CSR terhadap penghindaran pajak. Penggunaan variabel kontrol dilakukan untuk memperkuat model penelitian. Ketiga variabel tersebut adalah ukuran perusahaan (SIZE), tingkat leverage (LEV), kualitas audit (KA), jumlah anggota komite audit (KOMAU), proporsi komisaris independen (KOM_IN), dan apakah kepemilikan publik lebih dari 40% (PUB). SIZE diukur dengan logaritma natural dari nilai total asset. LEV diukur dengan membagi jumlah utang jangka panjang dibagi dengan total ekuitas. KA merupakan variabel *dummy* bernilai 1 jika diaudit oleh KAP Big-4, dan bernilai 0 untuk selain itu. KOMAU adalah jumlah anggota komite audit. KOM_IN adalah jumlah komisaris independen dibagi dengan jumlah seluruh anggota dewan komisaris. PUB merupakan variabel dummy bernilai 1 jika kepemilikan publik 40% atau lebih, dan bernilai 0 untuk selain itu.

Sampel

Sampel penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan publik yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia untuk tahun 2012. Terkait dengan pengukuran proksi penghindaran pajak berupa Cash ETR dan GAAP ETR, maka Kriteria pengambilan sampel adalah:

a. perusahaan manufaktur selain real estate/properti yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia,

b. memiliki data laporan keuangan dan annual report tahun 2012,

c. Nilai Cash ETR di antara 0 dan 1,

d. tidak mengalami kerugian pada tahun 2012,

e. tidak mengalami kerugian pada tahun 2011, dan

f. laporan keuangan disajikan dalam mata uang Rupiah.

Penggunaan sampel perusahaan manufaktur didasarkan pada pertimbangan untuk mengendalikan variasi dari jenis industri yang dapat mempengaruhi aktivitas penghindaran pajak. Perusahaan-perusahaan perbankan, asuransi, dan keuangan lainnya juga tidak dimasukkan karena perlakuan khusus dalam standar akuntansi dan peraturan perpajakannya. Perusahaan real estate/properti tidak dijadikan sampel karena merupakan jenis kegiatan usaha yang perlakuan Pajak Penghasilan-nya berbeda, yaitu dikenakan PPh Final berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1994 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2008. Perusahaan-perusahaan sampel yang mengalami kerugian di tahun 2011 dan 2012 tidak dijadikan sampel karena untuk mengendalikan faktor kerugian dan kompensasi kerugian terhadap *effective tax rate*. Sementara itu, penggunaan sampel perusahaan dengan laporan keuangan dalam mata uang rupiah dimaksudkan agar memudahkan dalam penghitungan variabel-variabel dan menjaga standarisasi penghitungan variabel.

Untuk menghitung ETR, data yang digunakan adalah laporan keuangan sedangkan untuk mengembangkan skor pengungkapan CSR, data yang digunakan adalah laporan tahunan.

Dengan melakukan analisis konten, data kualitatif pengungkapan CSR dikuantifikasi untuk mendapatkan skor pengungkapan.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1 di bawah ini menyajikan statistik deskriptif dari seluruh variabel yang digunakan untuk seluruh 42 sampel perusahaan. Rata-rata CashETR adalah 28,31% tetapi rata-rata GAAP_ETR adalah 20,83%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagaian besar perusahaan sampel memiliki biaya PPh lebih rendah daripada PPh terutangnya. Rata-rata skor pengungkapan CSR perusahaan sampel adalah 5,047. Rata-rata ini sangat rendah dibandingkan nilai maksimal 42. Hal ini menunjukkan bahwa pengungkapan CSR di Indonesia masih sangat rendah.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Median	Maximum	Minimum	Standar Deviasi
CASHETR	0.283	0.254	0.966	0.010	0.173
GAAP_ETR	0.208	0.245	0.712	-0.627	0.207
CSR	5.047	4.000	16.000	0.000	4.102
LOGSIZE	14.416	13.977	19.021	11.461	1.658
LEV	0.094	0.0353	0.408	0.000	0.124
KA	0.404	0.000	1.000	0.000	0.496
KOM_IN	0.385	0.333	0.666	0.250	0.092
KOMAU	3.261	3.000	7.000	3.000	0.734
PUB	0.357	0.000	1.000	0.000	0.484

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 menyajikan nilai korelasi di antara masing-masing variabel. Berdasarkan Tabel 2 tersebut nampak bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi (> 0,7) di antara variabel-variabel independen. Korelasi yang tertinggi tercatat antara SIZE dan KA yaitu 0,522, dan antara SIZE dan CSR yaitu 0,496. Dengan demikian tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Model persamaan regresi juga harus terbebas dari masalah heteroskedasititas. Masalah ini timbul karena adanya masalah ketidaksamaan varian dari residual untuk semua amatan pada sebuah model regresi. Untuk menguji apakah model persamaan regresi memiliki masalah ini, uji *White Heteroscedasticity* dapat digunakan.

Tabel 2
Korelasi

	CASHETR	GAAP_ETR	CSR	LOGSIZE	LEV	KA	KOM_IN	KOMAU	PUB
CASHETR	1.000								
GAAP_ETR	0.217	1.000							
CSR	-0.052	0.130	1.000						
LOGSIZE	-0.103	-0.019	0.496	1.000					
LEV	-0.266	-0.162	-0.247	0.071	1.000				
KA	0.206	0.145	0.373	0.522	-0.321	1.000			
KOM_IN	-0.021	0.063	0.001	-0.192	0.403	-0.064	1.000		
KOMAU	0.355	0.081	0.238	0.260	-0.011	0.103	0.120	1.000	
PUB	-0.355	-0.414	0.138	0.330	0.259	-0.007	-0.128	0.073	1.000

Berikut adalah hasil uji *White Heteroscedasticity* dengan menggunakan program Eviews 7.

Tabel 3

Uji Heteroskedastisitas

F-statistic	0.593897	Prob. F(32,9)	0.8660
Obs*R-squared	28.50227	Prob. Chi-Square(32)	0.6443
Scaled explained SS	57.53729	Prob. Chi-Square(32)	0.0037

Karena nilai p-value Obs*R-squared adalah 0,6443 yang lebih besar dari tingkat signifikansi α 5%, maka model persamaan regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa CashETR ternyata berkorelasi lemah dan negatif dengan CSR. Sebaliknya GAAP_ETR berkorelasi positif sesuai hipotesis. Namun demikian, besarnya korelasi sangat rendah. Cash ETR ternyata paling besar berkorelasi dengan KOMAU (komite audit) dan PUB (kepemilikan publik), masing-masing bernilai 0,355 dan -0,355. Angka ini menunjukkan bahwa jika jumlah komite audit lebih banyak, nilai CashETR juga lebih tinggi. Sebaliknya, jika kepemilikan publik 40% atau lebih, maka CashETR lebih rendah. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perusahaan publik yang 40% atau lebih sahamnya dimiliki publik, maka tarif Pajak Penghasilannya berkurang 5%.

Pengujian Hipotesis

Hasil persamaan regresi dengan variabel dependennya penghindatan pajak yang diproksi dengan CashETR disajikan dalam Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4

Analisis Regresi CashETR

Variabel	Koefisien	Probabilitas
Konstanta	0.406	0.237
CSR	-0.005	0.463
LOGSIZE	-0.024	0.281
LEV	-0.078	0.774
KA	0.106	0.107
KOM_IN	-0.215	0.512
KOMAU	0.106	0.003***
PUB	-0.103	0.066*
N	42	
R-squared	0.375	
Adjusted R-squared	0.246	
Prob(F-statistic)	0.016**	

*** signifikan pada α 1%
** signifikan pada α 5%
* signifikan pada α 10%

Berdasarkan hasil regresi tersebut ternyata bahwa tingkat aktivitas CSR tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penghindaran pajak yang diwakili dengan CashETR. Terlihat bahwa yang memiliki pengaruh signifikan terhadap CashETR hanyalah komite audit. Dengan demikian, hipotesis bahwa CSR memiliki pengaruh terhadap penghindaran pajak tidak dapat diterima untuk kasus di Indonesia.

Beberapa hal bisa menjadi penyebab dari hasil yang tidak diharapkan ini. Pertama, mungkin karena masih rendahnya praktek CSR di Indonesia, maka signifikansinya terhadap penghindaran pajak tidak berpengaruh sama sekali. Dengan kata lain, CSR tidak dapat dijadikan indikator penghindaran pajak. Kedua, hasil yang tidak signifikan mungkin disebabkan oleh faktor sampel yang kurang sehingga menjadikan hasil analisis regresi ini menjadi bias.

Robustnest Test

Untuk meningkatkan keyakinan penulis pada hasil penelitian di atas, penulis juga menggunakan GAAP ETR sebagai proksi lain dari penghindaran pajak, selain dari Cash_ETR. Dengan menggunakan proksi lain dari penghindaran pajak, diaharapkan hasil penelitian menjadi *robust*.

Tabel 5 menyajikan hasil regresi berganda dengan dependen variabel adalah GAAP ETR dan variabel independennya adalah CSR dan beberapa variabel kontrol. Tabel 5 di atas menunjukkan hasil regresi dengan variabel dependenya adalah GAAP_ETR. Hasilnya menunjukkan sama seperti Tabel 4 di mana CSR tidak berpengaruh secara signifkan terhadap penghindaran pajak. Hanya variabel PUB yang memiliki pengaruh signifikan terhadap GAAP_ETR. Hasil ini menegaskan kembali bahwa hipotesis bahwa CSR berpengaruh negatif terhadap penghindaran pajak tidak dapat diterima. Dengan demikian, hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Lanis dan Richardson (2011) di Australias maupun Davis et al (2013) di Amerika Serikat.

Tabel 5

Analisis Regresi GAAP_ETR

Variabel	Koefisien	Probabilitas
Konstanta	0.215	0.636
CSR	0.008	0.417
LOGSIZE	-0.004	0.894
LEV	0.593	0.872
KA	0.042	0.625
KOM_IN	-0.039	0.928
KOMAU	0.021	0.641
PUB	-0.189	0.014**
N	42	
R-squared	0.219	
Adjusted R-squared	0.058	
Prob(F-statistic)	0.252	

*** signifikan pada α 1%
** signifikan pada α 5%
** signifikan pada α 10%

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh aktivitas CSR terhadap penghindaran pajak di Indonesia. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan bahwa dalam konteks Indonesia tingkat aktivitas CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa datanya hanya satu tahun pajak dan jumlah sampel yang hanya 42 perusahaan publik. Penelitian berikutnya bisa dilakukan dengan menambah jumlah sampel dan dalam rentang beberapa tahun sehingga dapat memperjelas hubungan antara CSR dan pajak dalam konteks Indonesia.

Daftar Pustaka

Avi-Yonnah, R.S. (2008). Corporate Social Responsibility and Strategic Tax Behaiour.

Chapple, Wendy, & Moon, Jeremy. (2005). Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A Seven-Country Study of CSR Web Site Reporting. *Business and Society, 44*(4), 415-441.

Darussalam, & Septriadi, Danny. (2008). *Cross Border Transfer Pricing Untuk Tujuan Perpajakan*: Danny Darussalam Tax Centre.

Davis, Angela K., Guenther, David A., Krull, Linda K., & Williams, Brian M. (2013). Taxes and Corporate Accountability Reporting: Is Paying Taxes Viewed As Socially Responsible: Working Paper, Lundquist College of Buisness, University of Oregon.

Djajadikerta, Hadrian Gery, & Trireksani, Terri. (2012). Corporate Social and Environmental Disclosure by Indonesian Listed Companies on Their Corporate Web Sites. *Journal of Applied Accounting Research, 13*(1), 21-36.

Dyreng, Scott D., Hanlon, Michelle, & Maydew, Edward L. (2010). The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance. *The Accounting Review, 85*(4), 1163-1189.

Gunawan, J., Djajadikerta, H.G., & Smith, M. (2009). An Examination of Corporate Social Disclosures in the Annual Reports of Indonesian Listed Companies. *Asia Pacific Centre for Environmental Accountability Journal, Vo. 15*(No. 1), pp. 13-36.

Hoi, Chun-Keung (Stan), Wu, Qiang, & Zhang, Hao. (2013). Is Corporate Social Responsibility (CSR) Associated with Tax Avoidance? Evidence from Irresponsible CSR Activities. *The Accounting Review*, *88*(6), 2025-2059.

Lanis, Roman, & Richardson, Grant. (2011). Corporate Social Responsibility and Tax Aggresiveness: An Empirical Analysis. *J. Account. Public Policy*. doi: doi: 10.1016/j.jaccpubpol.2011.10.006

Suandy, Erly. (2001). *Perencanaan Pajak*: Salemba Empat.

ISBN 978-602-73638-0-9

Penerapan Model Niat Berperilaku (*Behavioral Intention Model*) dan Pengaruhnya dalam Fasilitas Pendukung di Bus Trans Jakarta

Gaguk Yuliyanto

Disyaiswara Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Perhubungan
Kementerian Perhubungan

(Diterima 16 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *As one of TDM strategies, Trans Jakarta bus has a potential to become an alternative mode of transportation that can be expected in easing the traffic congestion problem in Jakarta. To optimize this potential, an understanding of mode choice behavior, especially the choice behavior of Trans Jakarta bus, is absolutely necessary. In formulating a transportation policy, mode choice has a significant role. To understand the mode choice process, the approach through the theory of consumer behavior by applying rational economic models of decision-making has contributed significantly in predicting mode choice. But unfortunately, the rational economic model, relies on the concept of utility in understanding the mode choice behavior, can not further explore the psychological aspects of individuals, who play an important role in influencing a individual's behavior. On the other hand, behavioral models based on psychology, which relies on attitude, perception and other psychological factors, can explain individual's behavior more realistic. There are some psychological-based behavioral model, which include behavioral intention models that have been used widely in various fields of science and have empirically demonstrated its validity as a model that can explain individual's behavior. But reviewed from other theories that have been applied in the health field, there is factor which has not been accommodated in behavioral intention models, namely the so-called enabling factors. Enabling factor is defined as a facilities or resources which allow individual to behave. In this regard, this study aims to develop a conceptual framework of behavioral intention model, by taking into account the facilities as enabling factors which affect the use of Trans Jakarta bus. Conceptual model proposed in the study hypothesizes that enabling factors indirectly affect an individual's intention to use Trans Jakarta bus through attitude (attitude towards behavior), social factors (subjective norms), and self efficacy (perceived behavioral control). Data collected was analyzed using structural equation model in 5 categories, which include sex category and former of transportation mode category. The analysis results of 5 categories shows, that compared to male respondents, female respondents tend to consider the availability of facilities on trans jakarta bus before she decide to use it. The analysis results also showed that the former users of private car tend to consider the availability of facilities on trans jakarta bus before she decide to use it, compared to the former user of regular bus users. The results of the study show that to formulate policies related to the facilities on Trans Jakarta bus, the policies should be oriented to women needs rather than men, or should be oriented to the needs of former of private car users rather than former regular bus users.*

Keywords: *Bus Rapid Transit (BRT), Behavioral Intention Model, Enabling Factors, Conceptual Framework.*

Corresponding author: Gaguk Yuliyanto, E-mail: gaguk_ir@yahoo.com, Tel/Fax.: +62 22 2035163.

1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Permasalahan transportasi yang erat kaitannya dengan lalu lintas kendaraan hampir selalu terjadi di kota-kota besar. Mulai dari persoalan kemacetan lalu lintas yang semakin hari semakin parah, pemborosan energi akibat pemakaian bahan bakar minyak, sampai persoalan polusi udara yang dampaknya sangat merugikan bagi kesehatan manusia.

Di Jakarta sendiri, dari total jumlah kendaraan bermotor yang ada, diperkirakan hanya 1,5 % yang berupa kendaraan angkutan umum. Ini berarti bahwa 98,5 % selebihnya adalah merupakan kendaraan pribadi (tempointeraktif.com, 15 Desember 2007). Memang tidak dapat disangkal bahwa semakin kompleksnya permasalahan yang timbul dari transportasi perkotaan dewasa ini memang tidak bisa lepas dari pola perilaku perjalanan dari pemakai sarana dan pra-sarana transportasi itu sendiri yang sebagian besar merupakan pola perilaku yang merupakan kebiasaan atau disebut juga *habitual behaviour*.

Sayangnya pola perilaku kebiasaan ini, yang berpusat pada kecenderungan menggunakan mobil pribadi, tidak mendukung terselenggaranya sistem transportasi yang *sustainable* (Seethaler et al. 2003). Banyak usaha telah dilakukan para pengambil kebijakan dalam mengatasi permasalahan dan dampak negatif yang timbul dari persoalan transportasi perkotaan ini. Pendekatan konvensional yang selama ini selalu digunakan oleh para perencana transportasi perkotaan dan para pengambil keputusan adalah dengan mengakomodasikan setiap pertumbuhan kebutuhan transportasi dalam bentuk peningkatan kapasitas dan efisiensi prasarana sistem jaringan. Hal ini dilakukan dengan pembangunan prasarana baru, peningkatan kapasitas prasarana yang sudah ada, dan peningkatan efisiensi penggunaan prasarana dengan berbagai perangkat kebijakan rekayasa dan manajemen lalu lintas yang sudah ada. Akan tetapi pendekatan ini dirasakan sangat efektif untuk selang waktu pendek saja. Sejalan dengan peningkatan kebutuhan pergerakan dan urbanisasi yang sangat cepat, pendekatan ini dirasakan tidak akan efektif lagi dan sangat sulit dilaksanakan dari kebutuhan dana yang sangat besar.

Kebijakan pengembangan sistem prasarana transportasi perkotaan di Indonesia yang menggunakan pendekatan konvensional yaitu "ramal dan sediakan" harus ditinggalkan dan diganti dengan pendekatan baru yaitu "ramal dan cegah". Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan usaha pengelolaan atau manajemen pada sisi kebutuhan transportasi yang dikenal dengan *Transportation Demand Management* (Tamin dalam Kusumantoro et al., 2006).

Pada prinsipnya, tujuan dari tindakan-tindakan *Transportation Demand Management* (TDM) adalah usaha untuk mempengaruhi perilaku pelaku perjalanan dalam memilih moda transportasi, agar beralih menggunakan moda transportasi dari kendaraan pribadi ke moda transportasi lain yang lebih efisien seperti kendaraan umum. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kemudahan dalam menggunakan moda transportasi umum (misalnya dengan menyediakan jalur khusus bagi bus umum) dan membatasi penggunaan kendaraan pribadi.

Terdapat berbagai macam langkah-langkah kebijakan yang bertujuan mengurangi penggunaan kendaraan pribadi yang dapat dikategorikan sebagai tindakan- tindakan TDM ini. Diantaranya adalah kebijakan yang bertujuan memperbaiki atau meningkatkan kualitas pelayanan moda transportasi alternatif, seperti transportasi umum atau *Public Transit Improvements* (www.vtpi.org), yang dikategorikan sebagai *improvements in transport option* (Litman, 2003). Salah satu strategi yang termasuk dalam kategori tersebut dan telah diterapkan di beberapa kota di Indonesia adalah *Bus Rapid Transit System*.

Secara umum *Bus Rapid Transit* (BRT) *System* adalah sistem bus yang cepat, nyaman, aman dan tepat waktu, yang didukung oleh ketersediaan fasilitas penunjang berupa infrastruktur, armada pendukung dan jadwal yang kontinyu, untuk memberikan kualitas layanan yang lebih baik dibandingkan dengan layanan bis regular. Ketersediaan fasilitas penunjang dalam sistem BRT ini merupakan faktor yang penting dan telah menjadi karakteristik yang utama dari strategi ini.

Bus Trans Jakarta atau yang lebih populer disebut Busway merupakan salah satu sistem BRT yang telah diterapkan di Indonesia sejak akhir tahun 2001. Keberadaan bus Trans Jakarta diharapkan dapat menarik minat pelaku perjalanan untuk menggunakannya sebagai salah satu moda transportasi alternatif, sehingga dapat menjadi solusi dalam mengatasi kecenderungan meningkatnya kemacetan lalu lintas di Jakarta. Dengan kata lain keberadaan bus Trans Jakarta ini memiliki potensi yang besar untuk menjadi moda transportasi yang dapat diandalkan dalam mengatasi kemacetan lalu lintas di Jakarta.

Untuk dapat mengoptimalkan potensi tersebut, pemahaman mengenai bagaimana perilaku terbentuk dan faktor apa saja yang mempengaruhi dan menentukan perilaku tersebut mutlak diperlukan. Dengan memahami faktor-faktor penentu perilaku pemilihan moda dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi para perencana transportasi dan pengambil keputusan dalam memprediksi pilihan moda transportasi dari para pelaku perjalanan, yang pada gilirannya akan bermanfaat pula dalam mempengaruhi perilaku pemilihan tersebut melalui kebijakan yang tepat.

Dalam suatu perumusan kebijakan transportasi, khususnya transportasi perkotaan, pemilihan moda memiliki peranan yang sangat penting. Bahkan menurut Tamin (2008) dapat dikatakan sebagai bagian terpenting karena menyangkut efisisensi pergerakan di daerah perkotaan, ruang yang harus disediakan kota untuk dijadikan prasarana transportasi dan banyaknya pilihan moda transportasi yang dapat dipilih penduduk.

Pemahaman mengenai bagaimana proses pemilihan moda dilakukan merupakan suatu usaha yang mutlak diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas agar suatu perumusan kebijakan transportasi dapat menghasilkan keluaran yang *reliable* sesuai dengan realita yang sesungguhnya.

Untuk memahami proses pemilihan moda tersebut, pendekatan melalui teori perilaku konsumen dengan menerapkan model-model ekonomi rasional dari pengambilan keputusan telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi pemilihan moda transportasi dari para pelaku perjalanan. Proses memilih dalam model ekonomi rasional

dinyatakan dengan menggunakan konsep preferensi terhadap alternatif-alternatif yang ada, dimana masing-masing alternatif tersebut dinilai berdasarkan nilai utilitasnya.

Dengan konsep preferensi, alternatif-alternatif yang ada diurutkan berdasarkan besarnya nilai utilitas, dan alternatif yang memiliki nilai utilitas yang terbesarlah yang akan dipilih oleh konsumen. Model utilitas yang menghasilkan pilihan yang pasti ini dinamakan model utilitas deterministik.

Namun pada kenyataannya nilai utilitas yang diterima oleh konsumen dari alternatif-alternatif tersebut tidak dapat dinilai dan diprediksi secara pasti oleh seorang peneliti. Hal ini dikarenakan adanya unsur ketidak-pastian yang disebabkan oleh beberapa faktor (Koppelman et.al, 2006), yang pertama yaitu informasi yang tidak sempurna yang dimiliki konsumen mengenai atribut pada alternatif. Kedua, adanya perbedaan mengenai dasar penilaian antara peneliti dengan konsumen yang diteliti terhadap atribut-atribut yang ada pada alternatif. Ketiga, peneliti tidak memahami situasi/kondisi yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pilihan.

Dalam pemilihan moda transportasi, penilaian terhadap utilitas yang teramati pada umumnya didasarkan pada besarnya biaya dan waktu perjalanan, sedangkan faktor-faktor yang tidak tercermin dalam kedua hal tersebut dan tidak dapat diukur secara metrik (seperti misalnya kenyamanan, keamanan) dinyatakan sebagai variabel acak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model ekonomi rasional penilaian utilitas dilakukan bukan dari sudut pandang konsumen secara internal tetapi dari sudut pandang peneliti yang menempatkan dirinya sebagai konsumen yang ditelitinya, dengan mencoba untuk menilai utilitas yang dirasakan konsumen.

Menurut Simamora (2004), sikap merupakan konsep paling penting dalam memahami perilaku konsumen, sedangkan persepsi memegang peranan penting dalam pemasaran suatu produk karena akan mempengaruhi perilaku individu dalam menetapkan pilihannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa sikap dan persepsi ini merupakan faktor penting yang akan menentukan perilaku seseorang khususnya dalam menilai dan memilih suatu barang atau jasa tertentu, disamping faktor-faktor internal individu lainnya yang mempengaruhinya. Sikap dan persepsi seseorang dalam perilaku memilih ini hanya dapat dipahami dengan melakukan pendekatan dari perspektif psikologi, yaitu suatu pendekatan untuk memahami perilaku manusia dalam pengertian yang luas, yaitu perilaku menampak (*overt behavior*) dan atau perilaku yang tidak menampak (*innert behavior*), disamping perilaku motorik dan perilaku emosional dan kognitif (Walgito, 1999).

1.2.Identifikasi Masalah

Salah satu faktor penentu keberhasilan bagi perencana dan pengambil keputusan dalam menerapkan kebijakan, khususnya kebijakan dalam bidang transportasi, adalah dengan memahami perilaku dari pengguna transportasi sebagai pelaku utama dalam sistem transportasi. Pemahaman mengenai bagaimana perilaku terbentuk dan faktor apa saja yang mempengaruhi dan menentukan perilaku tersebut mutlak diperlukan.

Dengan memahami faktor-faktor penentu perilaku pemilihan moda dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi para perencana transportasi dan pengambil keputusan dalam memprediksi pilihan moda transportasi dari para pelaku perjalanan, yang pada gilirannya akan bermanfaat pula dalam mempengaruhi perilaku pemilihan tersebut melalui kebijakan yang tepat. Pemilihan moda dalam perumusan kebijakan transportasi memegang peranan yang sangat penting. Hal ini disebabkan pemilihan moda dapat mempengaruhi seberapa efisien seseorang dalam melakukan perjalanan, seberapa besar ruang kota diperuntukan sebagai fungsi transportasi dan juga alternatif-alternatif yang tersedia untuk pelaku perjalanan (Ortuzar dan Willumsen, 1999).

Sebagaimana telah dijelaskan diatas tadi, model-model ekonomi rasional dari pengambilan keputusan dalam pemilihan moda telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi pemilihan moda transportasi dari para pelaku perjalanan. Namun sayangnya model-model ekonomi rasional ini tidak dapat memahami aspek-aspek dari proses pengambilan keputusan individu secara internal dari pemilih dan persepsi mereka mengenai alternatif, akan tetapi lebih pada penilaian secara eksternal yang dilakukan dari sudut pandang seorang peneliti terhadap atribut yang terdapat dalam alternatif, dan kemudian digeneralisasi menjadi sudut pandang secara umum. Oleh karena itu model rasional ekonomi kurang dapat menjelaskan peranan faktor-faktor determinan dalam mempengaruhi keputusan individu dalam suatu proses pemilihan.

Untuk mengatasi kelemahan tersebut, pemahaman terhadap perilaku individu hendaknya dipahami dari sisi individu itu sendiri dengan menggunakan pendekatan dari perspektif psikologi. Menurut Joshi (2003), dalam model perilaku berbasis psikologi yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishben "*..researchers elicit behavioral beliefs and important referents from the respondents or individuals..".* Dan oleh karena itu model perilaku berbasis psikologi ini dapat menjelaskan perilaku individu secara lebih baik.

Beberapa teori mengenai perilaku ditinjau dari perspektif psikologi telah dikemukakan oleh para ahli. Teori-teori tersebut masing-masing memiliki dasar pemikiran yang berbeda satu dengan yang lainnya. Secara garis besar terdapat dua buah konsep perilaku yang mendasari pemikiran dari teori-teori tersebut, yang pertama konsep yang mendasarkan pada perilaku manusia yang bersifat *altruistic*, yaitu perilaku manusia yang lebih mementingkan kepentingan orang lain atau kepentingan bersama, dan yang kedua adalah konsep yang mendasarkan pada nilai utilitas atau nilai kegunaan pribadi.

Konsep yang mendasarkan pada perilaku manusia yang bersifat *altruistic* menyatakan bahwa perilaku seseorang dilakukan karena adanya pertimbangan/kewajiban moral dari individu dengan mengutamakan kepentingan orang lain atau kepentingan bersama dan mengesampingkan kepentingan dirinya sendiri. Konsep perilaku ini hanya dapat diterapkan terhadap individu yang telah memiliki kesadaran yang tinggi bahwa suatu perilaku akan memberikan konsekuensi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Tentu saja konsep ini sangat tidak relevan dengan kondisi dimana kesadaran individu masih sangat rendah.

Berbeda dengan konsep perilaku *altruistic*, konsep yang mendasarkan pada nilai utilitas lebih menunjukan perilaku manusia yang rasional dalam menentukan pilihannya. Konsep ini

memiliki kesamaan dengan konsep ekonomi rasional dalam teori perilaku konsumen dimana individu akan cenderung melakukan suatu perilaku yang akan memberikan nilai kepuasan yang optimal. Namun berbeda dengan teori perilaku kosumen yang mendasarkan perilaku pemilihan pada preferensi, teori perilaku rasional dari perspektif psikologi ini mendasarkan perilaku manusia pada sikap (*attitude*).

Salah satu model perilaku yang mendasarkan pada sikap (*attitude*) adalah *behavioral intention model* yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh niat untuk melakukannya. Model ini secara umum menyatakan bahwa *attitudes toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control* memprediksi *intention* (niat) dan selanjutnya *intention* (niat) memprediksi perilaku (*behavior*). *Behavioral intention models* juga menghipotesiskan bahwa *belief concepts* (*behavioral beliefs*, *normative beliefs*, dan *control beliefs*) memprediksi *attitudes*, *subjective norms* dan *perceived behavioral contro*l (Ajzen & Fishben, 1980; Fishben & Ajzen, 1975).

Dalam konteks bus Trans Jakarta, keberadaan fasilitas penunjang dalam sistem BRT akan memberikan pengaruh dan dampak yang besar pada imej seseorang terhadap sistem BRT (Vincent et. al, 2010). Sementara Cain et. al (2005) menyatakan bahwa pelayanan bus konvensional memiliki imej yang relatif negatif karena tidak dapat diandalkan, lamban, tidak nyaman, berdesakan, kotor dan tidak aman. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk memfokuskan pada pelayanan, halte/*station*, fitur dan fasilitas kendaraan dan sistem yang terintegrasi (Levinson et.al, 2002).

Menurut Levinson et. al (2002), meskipun memungkinkan untuk beroperasi pada jalur lalu lintas campuran, sistem BRT idealnya beroperasi pada jalur khusus untuk meningkatkan kecepatan, kenyamanan, keamanan dan tentu saja ciri khas dari sistem ini. Bahkan halte (*station*) barangkali merupakan fasilitas penunjang yang paling kritis dalam menciptakan kekhasan dan imej terhadap sistem BRT (Levinson et. al, 2002). Selain itu, Levinson et. al (2002) juga menyatakan bahwa faktor kendaraan merupakan faktor penting berkenaan dengan kekhasan dan imej terhadap sistem BRT, seperti misalnya jumlah dan lebar pintu yang digunakan untuk masuk dan keluar penumpang.

Selain dari fasilitas penunjang tersebut di atas, yang merupakan bagian dari sistem BRT, Dirgahayani (2008) mengidentifikasi faktor penunjang lain di luar sistem BRT yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada sistem BRT di Bogota, Columbia, yaitu BRT *feeder*. Dari sudut pandang pengguna BRT, ketersediaan *feeder* ini akan sangat penting apabila jarak halte BRT terdekat berada di luar jarak jangkauan pejalan kaki.

1.3.Pertanyaan Penelitian dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan fasilitas penunjang sebagai *enabling factor* tidak dapat diabaikan begitu saja dalam rangka memahami perilaku menggunakan bus Trans Jakarta. Oleh karena itu, untuk memfokuskan arah penelitian terkait keberadaan fasilitas penunjang sebagai *enabling factors* dalam bus Trans Jakarta, dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut : *Conceptual framework* seperti apa dari *behavioral intention model* yang dapat mengakomodasi *enabling factor* dalam bus Trans Jakarta?

Untuk menjawab pertanyaan penelitian di atas dan untuk memperjelas arah penelitian yang akan dilakukan, tujuan utama dari penelitian ini adalah :

- Mengembangkan *conceptual framework* dari *behavioral intention model* dengan memperhitungkan fasilitas penunjang sebagai *enabling factor* yang mempengaruhi perilaku menggunakan bus Trans Jakarta.
- Menginterpretasi hasil pengujian model konseptual ke dalam konteks kebijakan terkait keberadaan fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta.

1.4.Hipotesis Penelitian

Merujuk teori *behavioral intention* yang merupakan dasar pemikiran dari penelitian ini, dan berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: *Behavioral intention model* dengan memperhitungkan fasilitas penunjang sebagai *enabling factor* mampu menjelaskan perilaku menggunakan bus Trans Jakarta dengan baik.

1.5.Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dengan mempertimbangkan implikasi praktis dan implikasi kebijakan dari penelitian ini, penting untuk diingat bahwa terdapat beberapa batasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah penelitian ini terbatas pada salah satu koridor pelayanan Bus Trans Jakarta, yaitu pada koridor 1.

1.6.Kontribusi dan Manfaat Penelitian

Memahami mekanisme dari perilaku memilih adalah sangat penting, terutama bagi para perencana transportasi dan pengambil keputusan bidang transportasi. Teori-teori psikologi, khususnya mengenai perilaku manusia telah memberikan wawasan yang mendalam dan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu transportasi.

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat pula bagi para pengambil kebijakan khususnya bidang transportasi perkotaan untuk memberikan masukan mengenai seberapa pentingnya fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta ini dalam mempengaruhi minat masyarakat dalam menggunakan bus Trans Jakarta, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengembangan selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi daerah- daerah lain sebagai bahn masukan bagi pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan transportasi umum perkotan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.*Bus Rapid Transit System* Sebagai Strategi TDM

Pesatnya pertambahan jumlah kendaraan bermotor tanpa disertai dengan pertambahan kapasitas jalan yang cukup untuk menampung pergerakannya menyebabkan kondisi ketidak-

seimbangan antara *demand* dan *supply* jaringan jalan. Keterbatasan ketersediaan lahan dan keterbatasan finansial menghambat tersedianya *supply* jaringan jalan, berupa pembangunan jalan baru untuk mengimbangi peningkatan jumlah kendaraan bermotor yang sangat cepat. Kondisi ketidak-seimbangan antara *demand* dan *supply* ini pada titik tertentu akan menyebabkan dampak negatif, dimana puncaknya adalah kemacetan lalu lintas.

Pada kondisi yang demikian, dimana penambahan *supply* sulit dilakukan, diperlukan usaha lain untuk mengatasi ketebatasan *supply* yaitu dengan mengelola sisi *demand*, yang dikenal dengan *transportation demand management*. *Transportation Demand Management* (TDM) pada prinsipnya adalah merupakan suatu upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk merubah perilaku dari pelaku perjalanan, yang sebelumnya menggunakan kendaraan pribadi kemudian berpindah menjadi menggunakan moda transportasi lain yang lebih efisien. TDM merupakan elemen penting dalam suatu kebijakan transportasi yang bertujuan untuk mengubah perilaku dari pelaku perjalanan sehingga terdorong untuk menggunakan sistem transportasi secara lebih efisien (Ferguson, 2000). Tindakan-tindakan yang merupakan TDM ini meliputi segala usaha yang bertujuan untuk mengurangi penggunaan kendaraan pribadi dalam bepergian, dengan mengubah perilaku pelaku perjalanan yang sebelumnya menggunakan kendaraan yang kurang efisien menjadi menggunakan kendaraan yang lebih efisien, dengan memaksimalkan penggunaan sarana dan pra sarana transportasi yang tersedia (Kraft, 1992).

Secara singkat, semua tindakan TDM pada prinsipnya bertujuan untuk mengurangi *demand* terhadap jaringan jalan dengan mengubah pilihan yang kurang efisien yang dibuat oleh pelaku perjalanan (Zupan, 1992). Komponen-komponen TDM tergantung pada kondisi-kondisi geografi dan demografi yang spesifik, dan meliputi peningkatan kualitas pelayanan pada transportasi umum, peningkatan fasilitas bersepeda dan berjalan kaki, dan insentif untuk mengurangi penggunaan kendaraan pribadi terutama pada jam sibuk (Littman, 1995). Secara ringkas pengklasifikasian TDM yang telah dilakukan oleh para peneliti bidang transportasi ini dapat dilihat dalam Tabel 2.1.

Dari berbagai macam jenis tindakan atau strategi transportasi yang masuk dalam kategori *transportation demand management*, *bus rapid transit* (BRT) *system* merupakan salah satu strategi TDM yang sedang populer dan sedang dikembangkan di beberapa kota di Indonesia. BRT adalah merupakan strategi TDM yang dikategorikan sebagai perbaikan dalam pilihan-pilihan transportasi (*improvement in transport options*) (Litman, 2003), yang dalam www.vtpi.com disebut sebagai *Public Transit Improvements* (perbaikan transportasi umum).

Bus Rapid Transit Sytem pertama kali diperkenalkan di Curitiba, Brazil pada sekitar tahun 1980-an, dan sejak diterapkannya sistem BRT ini di sekitar empat puluh kota di dunia, sistem BRT di Bogota Colombia, *The Transmilenio*, merupakan contoh sistem BRT dengan kinerja tinggi yang paling dikenal.

Konsep *Bus Rapid Transit* (BRT) merupakan salah satu dari banyaknya pilihan-pilihan teknologi transportasi umum yang tersedia bagi pergerakan penumpang di

banyak kota-kota di dunia. Sistem ini merupakan teknologi berbasis bus yang beroperasi pada lajur yang diperuntukan khusus yang dalam beberapa kasus dapat berupa *underpass* atau terowongan yang dipergunakan untuk menyediakan pemisahan bertingkat pada persimpangan atau dalam pusat kota yang padat (ITDP, 2007). Dengan kata lain, *Bus rapid Transit System* mencakup semua bentuk sistem transportasi, yang melalui peningkatan sarana, perbaikan kendaraan dan penjadwalan yang dinamis yang dikombinasikan pada bus untuk menyediakan pelayanan standar dan kualitas yang lebih baik daripada sistem bus biasa.

2.2.Perilaku Pemilihan Moda

Menurut Chou (1986), pemilihan moda (*mode choice*) dipandang sebagai salah satu langkah yang paling relevan dengan kebijakan dalam proses meramalkan perjalanan. Proses memilih itu sendiri secara pasti tidak dapat ditentukan, karena masing-masing individu memiliki cara dan aturan memilih yang berlainan.

Ben Akiva dan Lerman (1985) mengusulkan suatu kerangka kerja mengenai proses memilih, yaitu bahwa proses memilih pertama-tama diawali dengan menentukan alternatif-alternatif yang tersedia, kemudian dilanjutkan dengan mengevaluasi atribut- atribut yang ada pada masing-masing alternatif. Setelah itu menentukan aturan yang akan digunakan untuk memilih salah satu diantara alternatif-alternatif yang ada.

Sejalan dengan kerangka kerja di atas, dalam model ekonomi rasional perilaku konsumen dalam menetapkan pola pilihannya menggunakan konsep preferensi, bahwa jika seseorang lebih menyukai barang X daripada Y, berarti dalam segala kondisi, X lebih disukai daripada Y.

Menurut Walker (2001), terdapat 3 hubungan preferensi yaitu :

1. Kelengkapan (*completeness*)

   Jika barang X dan Y merupakan dua kondisi maka setiap konsumen harus dapat menspesifikasikan apakah X lebih disukai daripada Y, Y lebih disukai daripada X, atau X dan Y sama-sama disukai. Konsumen diasumsikan sudah mengetahui mana barang yang baik dan jelek sehingga dapat menentukan pilihannya diantara dua barang tersebut.

2. Transitifitas (*transitivity*)

   Jika konsumen lebih menyukai barang X daripada barang Y dan lebih menyukai Y daripada Z, maka yang lebih disukai harus X daripada Z. Maka konsumen preferensinya tidak saling bertentangan.

3. Kontinuitas (*continuity*)

   Jika X lebih disukai daripada Y dan Z mendekati X, maka Z lebih disukai daripada Y)

Preferensi konsumen diasumsikan mengikuti pola tersebut, sehingga alternatif-alternatif yang tersedia dapat disusun berdasarkan ranking mulai paling disenangi hingga paling tidak disukai, dimana masing-masing alternatif tersebut dinyatakan berdasarkan nilai utilitasnya. Utilitas ini adalah merupakan indikator dari nilai kepuasan/kegunaan yang dirasakan oleh konsumen. Besarnya nilai utilitas diperoleh dengan cara menilai atribut-atribut yang ada pada alternatif sedemikian rupa sehingga utilitas ini merupakan sebuah fungsi matematis dari atribut-atribut yang terdapat dalam alternatif-alternatif dan karakteristik dari konsumen dalam menilai atribut- atribut tersebut.

Dalam hubungannya dengan pemilihan pada alternatif-alternatif yang ada, sebagai mahluk yang rasional, manusia akan selalu berusaha untuk memaksimalkan nilai kepuasaan atau nilai kegunaan dari alternatif-alternatif tersebut. Konsep *utility maximazation* menyatakan bahwa seseorang akan memilih salah satu alternatif dari serangkaian alternatif yang ada yang akan memaksimalkan utilitasnya. Konsep tersebut menyiratkan bahwa terdapat sebuah fungsi yang memuat atribut-atribut dari alternatif-alternatif dan karakteristik individu-individu yang menjelaskan penilaian utilitas individu dari masing-masing alternatif.

Fungsi utilitas, *U*, mempunyai sifat dimana sebuah alternatif dipilih jika utilitasnya lebih besar daripada utilitas dari alternatif lain yang terdapat dalam serangkaian pilihan yang dimiliki oleh individu. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa alternatif *"i"* dipilih diantara serangkaian alternatif jika dan hanya jika utilitas dari alternatif *"i"* lebih besar atau sama dengan utilitas dari semua alternatif *"j"* dalam serangkaian pilihan *"C"*. Secara matematis dapat ditulis sebagai berikut (Koppelman, 2006):

$$U(X_i, S_t) \geq U(X_j, S_t) \; \forall j \Rightarrow i > j \; \forall j \in C$$

dimana:

$U( )$ adalah fungsi matematis dari utilitas.

X_i, X_j vektor dari atribut-atribut yang menjelaskan alternatif "*i*" dan "*j*" (misalnya waktu perjalanan, biaya perjalanan dan atribut-atribut lainnya yang relevan),

S_t adalah vektor dari karakteristik individu "*t*" yang mempengaruhi preferensinya diantara alternatif-alternatif (misalnya pendapatan rumah tangga dan jumlah kendaraan yang dimiliki),

$i > j$ artinya adalah alternatif "*i*" lebih disukai daripada alternatif "*j*"

$\forall j$ artinya adalah semua kasus "*j*" dalam serangkaian pilihan.

Konsep yang mendasari utilitas memungkinkan untuk mengurutkan serangkaian alternatif dan mengidentifikasi sebuah alternatif yang mempunyai utilitas tertinggi. Implikasi utama dari pengurutan alternatif-alternatif adalah bahwa tidak terdapat titik nol untuk nilai utilitas. Oleh karena itu satu-satunya penilaian yang penting adalah perbedaan utilitas antara dua buah alternatif.

Konsep *utility maximazation* yang menyatakan bahwa individu memilih alternatif dengan utilitas tertinggi mengabaikan adanya unsur ketidak-pastian dalam proses pengambilan keputusan dari individu. Individu diasumsikan pasti memilih alternatif yang memiliki urutan utilitas tertinggi yang diukur berdasarkan kondisi-kondisi pemilihan yang dapat diamati. Model utilitas yang menghasilkan prediksi pilihan secara pasti dinamakan model utilitas deterministik.

Apabila model utilitas deterministik memang mampu menjelaskan perilaku dengan tepat, ini berarti bahwa individu akan membuat pilihan yang sama sepanjang waktu dan bahwa individu yang memiliki karakteristik yang relatif sama akan membuat pilihan yang sama ketika menghadapi serangkaian alternatif yang sama pula. Akan tetapi dalam prakteknya pilihan individu mempunyai variasi dan perbedaan diantara individu-individu yang memiliki kemiripan karakteristik ketika dihadapkan pada alternatif-alternatif yang mirip atau bahkan identik. Lebih jauh, beberapa individu berubah dalam pilihan mereka dari hari ke hari karena alasan yang tidak dapat diamati, sehingga pilihan yang diambil bertentantangan dengan konsep *utility maximization*.

Kenyataan ini menimbulkan pertanyaan mengenai kelayakan model utilitas deterministik untuk memodelkan perilaku manusia, khususnya dalam perilaku pemilihan moda. Menurut Koppelman (2006), terdapat tiga sumber kesalahan yang utama dalam menggunakan fungsi utilitas deterministik, yang pertama individu tidak memiliki informasi yang lengkap atau benar, atau kesalahan persepsi mengenai atribut dari beberapa atau semua alternatif. Akibatnya individu yang memiliki informasi dan persepsi yang berbeda mengenai alternatif yang sama akan memiliki pilihan yang berbeda. Yang kedua, peneliti mempunyai informasi yang tidak lengkap atau informasi yang berbeda mengenai atribut sama dan pemahaman yang tidak cukup mengenai cara yang digunakan individu untuk mengevaluasi utilitas dari masing-masing alternatif. Ketiga, peneliti tidak dapat mengetahui atau memahami keadaan atau situasi yang mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

Jika peneliti benar-benar memahami semua aspek dari proses pembuatan keputusan secara internal dari pemilih dan persepsi mereka mengenai alternatif, mereka akan dapat menggambarkan bahwa proses dan prediksi pemilihan moda tersebut menggunakan model utilitas deterministik.

Pengalaman telah menunjukkan bahwa peneliti tidak memiliki pengetahuan tersebut dan tidak memahami sepenuhnya proses pengambilan keputusan dari masing-masing individu atau persepsi mereka mengenai alternatif-alternatif yang menjadi pertimbangannya. Oleh karena itu, model pemilihan moda seharusnya mengakomodasi ketidak-akuratan informasi dan pemahaman dari peneliti dengan memasukkan unsur probabilitas atau ketidak-pastian tersebut ke dalam model, sehingga preferensi dan pemilihan dinyatakan dalam bentuk probabilitas pilihan. Model utilitas yang mengakomodasi unsur ketidak-pastian ini dinamakan model utilitas probabilistik.

Sebagaimana dengan teori pilihan deterministik, individu diasumsikan memilih sebuah alternatif jika utilitasnya lebih besar dari pada utilitas dari alternatif lainnya. Fungsi

utilitas yang dinilai mengandung dua unsur utama, yaitu utilitas yang diperoleh berdasarkan atribut-atribut yang dapat diamati yang ada pada alternatif, dan yang kedua yaitu unsur yang merupakan selisih antara utilitas yang dapat diprediksi dengan utilitas sebenarnya yang diterima konsumen (Koppelman et.al, 2006). Selisih antara kedua utilitas ini dinyatakan dalam variabel acak (*random variable*) karena utilitas yang sebenarnya yang diterima oleh konsumen tidak dapat diketahui.

Utilitas yang memperhitungkan unsur probabilitas tersebut dapat direpresentasikan sebagai berikut:

$$U_{it} = V_{it} + \varepsilon_{it}$$

dimana:

U_{it} merupakan utilitas yang sebenarnya dari alternatif "*i"* pada pengambil keputusan "*t"*,

V_{it} merupakan porsi deterministik atau porsi yang teramati dari utilitas yang diperkirakan oleh peneliti,

ε_{it} adalah error atau porsi dari utilitas yang tidak diketahui oleh pengamat.

Dari rumus di atas dapat dilihat bahwa peneliti tidak memiliki informasi mengenai error. Sehingga total error yang merupakan jumlah error dari banyak sumber (informasi yang tidak tepat, kesalahan pengukuran, dan sebagainya) diwakili oleh variabel acak. Perbedaan asumsi mengenai distribusi variabel acak yang berkenaan dengan utilitas dari masing-masing alternatif menyebabkan perbedaan jenis model yang digunakan untuk menggambarkan dan memprediksi probabilitas pilihan.

Dari uraian mengenai model-model ekonomi rasional di atas terlihat bahwa model-model tersebut mengandalkan pada keakuratan dalam melakukan penilaian terhadap utilitas yang dirasakan individu terhadap alternatif-alternatif moda transportasi yang ada. Dalam pemilihan moda transportasi, penilaian terhadap utilitas yang teramati pada umumnya didasarkan pada besarnya biaya dan waktu perjalanan, sedangkan faktor-faktor yang tidak tercermin dalam kedua hal tersebut dan tidak dapat diukur secara metrik (seperti misalnya kenyamanan, keamanan) dinyatakan sebagai variabel acak. Penilian terhadap utilitas yang teramati tersebut dilakukan bukan dari sudut pandang konsumen secara internal tetapi dari sudut pandang peneliti yang menempatkan dirinya sebagai konsumen yang ditelitinya, dengan mencoba untuk menilai utilitas yang dirasakan konsumen berdasarkan informasi yang dimiliki peneliti mengenai atribut-atribut yang ada pada alternatif tanpa berinteraksi secara langsung dengan konsumen yang ditelitinya. Joshi (2003) mendeskripsikan penilaian utilitas ini sebagai penilaian yang berdasarkan "intuisi" dari peneliti.

Untuk dapat memahami perilaku individu secara baik dan benar, khususnya perilaku memilih diperlukan suatu pendekatan pemahaman yang berorientasi pada faktor internal individu yang mencakup persepsi maupun sikap individu terhadap alternatif- alternatif yang ada. Sikap merupakan konsep paling penting dalam memahami perilaku konsumen,

sedangkan persepsi memegang peranan penting dalam pemasaran suatu produk karena akan mempengaruhi perilaku individu dalam menetapkan pilihannya (Simamora, 2004). Sikap dan persepsi seseorang dalam perilaku memilih ini hanya dapat dipahami dengan melakukan pendekatan dari perspektif psikologi.

2.3.Perilaku dari Perspektif Psikologi

Perilaku merupakan respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kadang-kadang tidak terpikirkan penyebab seseorang melakukan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah alasan dibalik perilaku individu, sebelum ia mampu mengubah perilaku tersebut.

Menurut Bloom (1975), perilaku manusia dapat dibagi menjadi 3 domain (ranah) yaitu ranah kognitif (*cognitive domain*), ranah afektif (*affective domain*), dan ranah psikomotor (*psychomotor domain*), dimana ketiga ranah ini dapat diukur dari pengetahuan sikap dan praktek.

2.3.1. Peranan Sikap terhadap Perilaku

Sikap merupakan persoalan yang penting dalam psikologi. Bahkan menurut Krech dan Crutchfield (1954) beberapa ahli psikologi menempatkan masalah sikap sebagai problem sentralnya (dalam Walgito, 2003). Dengan mengetahui sikap seseorang, dapat diduga bagaimana perilaku yang akan diambil sebagai manifestasi dari sikap tersebut. Jadi dengan mengetahui sikap seseorang akan diperoleh gambaran mengenai kemungkinan perilaku yang akan muncul.

Namun pendapat tersebut mulai diragukan, sehubungan dengan beberapa penelitian mengenai hubungan antara sikap dan perilaku yang dilakukan oleh La Piere (1934), Corey (1937), Bernberg (1952), Vroom (1964), Himelstein & Moore (1963), De Fleur & Westie (1958), Linn (1965), Freeman & Ataoev (1960), Dean (1958), Wicker & Pomazal (1971). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan betapa lemahnya pengaruh sikap terhadap perilaku, sehingga Wicker (1969) menyimpulkan bahwa sikap tidak memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku. Hal ini berarti tidak ada jaminan bahwa bila sikap berubah akan mengubah pula perilaku.

Penelitian-penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang kuat antara sikap terhadap perilaku tersebut dibantah dengan argumen-argumen yang menyatakan bahwa penilaian terhadap sikap tidak dapat dilihat dari satu dimensi evaluatif saja, karena menyangkut kompleksitas dari konstruk sikap (Allport, 1935). Sikap didefinisikan sebagai konstruk yang kompleks dan multidimensi yang terdiri dari komponen kognitif, afektif dan konatif (Krech, Crutchfield, & Ballachey, 1962; McGuire, 1969; Rosenberg & Hovland, 1960). Komponen kognitif merupakan komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan mengenai sesuatu yang menjadi objek sikap, yaitu bagaimana

seseorang mempersepsikan objek sikap tersebut. Komponen afektif berkaitan dengan perasaan terhadap objek sikap. Perasaan senang menunjukkan sikap yang positif, dan sebaliknya perasaan tidak senang menunjukkan sikap yang negatif. Komponen yang ketiga yaitu komponen konatif adalah merupakan kecendurangan untuk melakukan sesuatu terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap yaitu seberapa besar kecendurangan untuk melakukan sesuatu terhadap objek sikap.

Sehubungan dengan sifatnya yang multidimensi, penilaian sikap terhadap suatu objek sikap harus dilakukan dengan pendekatan yang bersifat multiatribut. Artinya sikap tersebut didasarkan pada penilaian seseorang terhadap atribut-atribut yang berkaitan dengan objek sikap, yang menyangkut keyakinan (*belief*) mengenai atribut dari objek sikap dan yang menyangkut evaluasi terhadap atribut tersebut.

2.3.2. Pengaruh Faktor Sosial terhadap Perilaku

Salah satu sifat manusia adalah sebagai mahkluk sosial disamping sebagai mahkluk individual. Sebagai mahkluk sosial manusia mempunyai dorongan untuk mengadakan hubungan dengan manusia lain sehingga terjadi interaksi sosial, yaitu hubungan yang saling timbal balik antara manusia sebagai individu maupun sebagai kelompok individu. Dengan adanya interaksi tersebut individu dapat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitarnya atau sebaliknya individu dapat mengubah lingkungan di sekitarnya seseuai dengan keadaan yang diinginkannya, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku individu tidak dapat lepas dari lingkungan sosialnya.

Lingkungan sosial mempengaruhi perilaku individu melalui norma-norma yang terbentuk dalam suatu kelompok individu. Norma-norma ini merupakan pedoman yang mengatur perilaku dari anggota kelompok. Karena norma itu berada dan berlaku dalam kelompok, maka norma itu merupakan norma dari kelompok yang bersangkutan. Bagaimanapun kecilnya suatu kelompok (misalnya keluarga), selalu memiliki norma-norma tertentu yang berlaku bagi kelompok tersebut.

Sikap dan tanggapan dari anggota kelompok terhadap norma kelompok dapat bermacam-macam, mulai dengan tunduk dan patuh terhadap norma kelompok dengan terpaksa, hingga tunduk dan patuh terhadap norma kelompok dengan penuh kesadaran dan menjadikannya norma pribadinya. Bila seseorang telah menginternalisasi norma kelompok, yang berarti bahwa norma kelompok telah menjadi normanya sendiri, maka dapat dipastikan bahwa individu yang bersangkutan tidak atau jarang melanggar norma-norma yang telah digariskan dalam kelompok, karena norma kelompok telah menjadi norma pribadinya sendiri.

Norma kelompok merupakan norma yang tidak tetap dalam arti bahwa norma kelompok dapat berubah sesuai dengan keadaan yang dihadapi oleh kelompok. Sesuai dengan perkembangan keadaan kemungkinan norma kelompok akan mengalami perubahan, sehingga norma kelompok yang dahulu berlaku menjadi tidak berlaku lagi.

Kelompok dimana individu secara riil menjadi anggota dari kelompok yang bersangkutan, disebut sebagai *membership group* dari individu yang bersangkutan

(Walgito, 2003). Sebagai anggota dari suatu *membership group*, individu diharapkan akan mentaati atau menginternalisasi norma kelompok yang bersangkutan, akan tetapi dapat terjadi bahwa anggota suatu kelompok tidak mengidentifikasikan dirinya dengan norma-norma yang ada dalam kelompoknya dan justru mengambil norma- norma yang ada dalam kelompok lain. Salah satu sebab yang memungkinkan terjadinya hal tersebut karena norma itu dapat berubah sesuai dengan perkembangan keadaan, maka adanya kemungkinan seseorang anggota akan lebih condong pada norma dari kelompok lain daripada norma baru yang ada dalam kelompoknya. Kelompok yang norma-normanya diambil oleh anggota dari kelompok lain ini disebut sebagai kelompok acuan atau *reference group* dari individu yang bersangkutan (Walgito, 2003).

2.3.3. Peranan Kemampuan dalam Berperilaku

Kemampuan seseorang dalam melakukan suatu perilaku tertentu sangat mempengaruhi keberhasilannya dalam mencapai tujuan dari perilaku tersebut. Apabila seseorang tidak yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan perilaku tersebut, maka kemungkinan besar ia tidak akan melakukan perilaku yang diluar kemampuannya. Sebaliknya apabila ia yakin bahwa ia mampu melakukan perilaku tersebut, maka ia akan melakukannya. Keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk melakukan suatu perilaku tertentu ini disebut sebagai efikasi diri (*self- efikasi*) (Bandura, 1986).

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi diri ini bersumber dari teori belajar sosial, yaitu menekankan hubungan kausal timbal balik antara faktor lingkungan dengan faktor personal yang saling berkaitan (Norwich, 1987).

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2003). Meskipun demikian efikasi diri diyakini merupakan aspek prediktor dari kecakapan untuk sukses pada berbagai bentuk prestasi (Okech dan Harrington, 2002).

Menurut Albert Bandura (1986) efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.

Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu (Bandura, 1986).

Brehm dan Kassin (1990) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan *outcome* yang diinginkan dalam suatu situasi. Baron dan Byrne (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah.

Pengertian-pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa efikasi diri adalah penilaian yang berupa keyakinan subyektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hasil tertentu. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Di mana pada dasarnya keempat hal tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif (*positive arousal*) untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Hal ini mengacu pada kosep pemahaman bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas efikasi diri (Bandura, dalam Lazarus et.al., 1980).

Adapun sumber-sumber efikasi diri tersebut; pertama, *enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya.

Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

Kedua, *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri ini akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

Ketiga, *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

Keempat, *Physiological state and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis). Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri.

Gejolak emosi, goncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

Empat hal tersebut dapat menjadi sarana bagi tumbuh dan berkembangnya efikasi diri satu individu. Dengan kata lain efikasi diri dapat diupayakan untuk meningkat dengan membuat manipulasi melalui empat hal tersebut.

Bandura (1986) mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude, strength* dan *generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.

Kedua, *strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman–pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

Ketiga, *generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

2.3.4. Peranan *Enabling Factor* Dalam berperilaku

Dalam bidang kesehatan, Lawrence Green (1980) mengembangkan sebuah model yang diberi nama model PRECEDE-PROCEED, yang merupakan suatu kerangka kerja yang digunakan untuk proses pengembangan dan evaluasi yang sistematis dari program-program pendidikan kesehatan. Dalam model ini, Green menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh 3 faktor utama, yaitu; pertama, faktor predisposisi (*predisposing factor*). Faktor ini mencakup pengetahuan dan sikap yang dapat dikatakan memotivasi perilaku (*motivating behavior*). Faktor ini merupakan faktor yang menjadi dasar untuk seseorang berperilaku atau dapat pula dikatakan sebagai faktor preferensi "pribadi" yang bersifat bawaan yang dapat bersifat mendukung ataupun menghambat seseorang untuk berperilaku tertentu. Yang kedua, faktor pemungkin (*enabling factor*). Faktor ini merupakan kondisi lingkungan yang memudahkan berperilaku (*facilitating behavior*). Faktor ini mencakup ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas. Faktor yang ketiga adalah faktor penguat (*reinforcing factor*). Faktor ini merupakan faktor yang menentukan suatu perilaku.

2.4.Model-Model Perilaku dari Perspektif Psikologi

Dalam bidang psikologi, dikenal beberapa teori mengenai perilaku. Teori-teori tersebut masing-masing memiliki dasar pemikiran yang berbeda satu dengan yang lainnya. Secara garis besar terdapat dua buah konsep perilaku yang mendasari pemikiran dari teori-teori tersebut, yang pertama konsep yang mendasarkan pada perilaku manusia yang bersifat *altruistic*, yaitu perilaku manusia yang lebih mementingkan kepentingan orang lain atau kepentingan bersama, dan yang kedua adalah konsep yang mendasarkan pada nilai utilitas atau nilai kegunaan pribadi.

Konsep yang mendasarkan pada perilaku manusia yang bersifat *altruistic* menyatakan bahwa perilaku seseorang dilakukan karena adanya pertimbangan/kewajiban moral dari individu dengan mengutamakan kepentingan orang lain atau kepentingan bersama dan mengesampingkan kepentingan dirinya sendiri. Konsep perilaku ini hanya dapat diterapkan terhadap individu yang telah memiliki kesadaran yang tinggi bahwa suatu perilaku akan memberikan konsekuensi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Tentu saja konsep ini sangat tidak relevan dengan kondisi dimana kesadaran individu masih sangat rendah.

Jika dikaitkan dengan masalah pemilihan moda, bila seseorang yang telah memiliki kesadaran yang tinggi bahwa jika dia memilih untuk menggunakan kendaraan pribadi, maka dia akan memberikan kontribusi terhadap kemacetan yang terjadi, dan memberikan kontribusi terhadap polusi udara dan juga pemborosan BBM. Sehingga secara sadar individu tersebut akan memilih untuk menggunakan transportasi yang berbeda dengan konsep perilaku *altruistic*, konsep yang mendasarkan pada nilai utilitas lebih menunjukan perilaku manusia yang rasional dalam menentukan pilihannya. Konsep ini memiliki kesamaan dengan konsep ekonomi rasional dalam teori perilaku konsumen dimana individu akan cenderung melakukan suatu perilaku yang akan memberikan nilai kepuasan yang optimal. Namun berbeda dengan teori perilaku kosumen yang mendasarkan perilaku pemilihan pada preferensi, teori perilaku rasional dari perspektif psikologi ini mendasarkan perilaku manusia pada sikap (*attitude*).

Model perilaku yang mendasarkan pada sikap (*attitude*) dan telah memberikan banyak kontribusi bagi pemahaman perilaku adalah model niat berperilaku (*behavioral intention model*). Dalam model ini, niat diasumsikan menangkap faktor- faktor motivasi yang mempengaruhi suatu perilaku tertentu; yaitu indikator-indikator yang menunjukkan seberapa keras seseorang mau mencoba, seberapa banyak usaha yang dia kerahkan untuk melakukan suatu perilaku. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin kuat niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku, semakin besar kemungkinan orang tersebut melakukannya.

2.4.1. Model-Model Niat Berperilaku (*Behavioral Intention Model)*

Secara khusus, *Model of Reasoned Action* yang dikemukakan oleh Fishben dan Ajzen memprediksi bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sikap (*attitude*) dan norma subyektif (*subjective norm*) seseorang. Sikap memiliki dua komponen, dimana Fishbein dan Ajzen menyebutnya evaluasi (*evaluation*) dan kekuatan keyakinan (*strength of belief*). Komponen kedua yang mempengaruhi niat berperilaku, yaitu norma subyektif, juga memiliki dua komponen. Yang pertama adalah keyakinan normatif

(*normative belief*), yaitu apa yang seseorang pikir mengenai keinginan/harapan orang lain untuk ia lakukan. Komponen yang kedua adalah motivasi untuk memenuhi keinginan/harapan tersebut (*motivation to comply*), yaitu seberapa penting bagi seseorang untuk melakukan apa yang orang lain harapkan.

3. METODOLOGI

3.1.Perumusan *Conceptual Framework*

Tujuan dari penelitian ini adalah mengembangkan *conceptual framework* dari *behavioral intention model* dengan memperhitungkan fasilitas penunjang sebagai *enabling factor* yang mempengaruhi perilaku menggunakan bus Trans Jakarta. Pengembangan *conceptual framework* dari *behavioral intention model* ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan dari perspektif psikologi, yaitu dengan menggunakan *framework* dari *behavioral intention model* yang sudah ada dan sudah digunakan secara luas dalam berbagai penelitian perilaku, yaitu model psikologi yang didasarkan pada *theory of planned behavior*.

Secara umum dalam *behavioral intention model* niat diasumsikan menangkap faktor- faktor motivasi yang mempengaruhi suatu perilaku tertentu; yaitu suatu dorongan yang menunjukkan seberapa keras seseorang mau mencoba, seberapa banyak usaha yang dia kerahkan untuk melakukan suatu perilaku. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin kuat niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku, semakin besar kemungkinan orang tersebut melakukannya.

Niat berperilaku dalam *theory of planned behavior* dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut, yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*)
2. Norma-norma subyektif (*subjective norms*)
3. Persepsi mengenai kontrol perilaku (*perceive behavioral control*)

Bila ditinjau dari beberapa teori yang dikembangkan dalam dunia kesehatan, terdapat variabel lain yang memiliki peranan terhadap perilaku seseorang, yaitu *enabling factors* (Green, 1980), yang dalam teori WHO (1984) dan Kar (1983) disebut sebagai fasilitas. Bila dikaitkan dengan permasalahan transportasi, keberadaan *enabling factors* ini diyakini memiliki potensi yang besar dalam mempengaruhi perilaku perjalanan seseorang.

Dalam kaitan tersebut maka pengembangan *conceptual framework* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk memperhitungkan fasilitas penunjang sebagai *enableng factor* yang mempengaruhi perilaku menggunakan bus Trans Jakarta ke dalam model niat berperilaku (*behavioral intention model*).

3.2.Populasi dan Sampel (*Sampling*)

Untuk menentukan apakah hipotesis tersebut dapat diterima, perlu diuji dalam kenyataan empiris dengan mengumpulkan data-data yang relevan dengan variabel-variabel yang

disebutkan dalam hipotesis. Permasalahan mengenai bagaimana data tersebut diperoleh dan mendapatkannya adalah permasalahan mengenai populasi dan sampel penelitian.

3.2.1. Populasi

Dengan mempertimbangkan bus Trans Jakarta sebagai salah satu strategi TDM yang bertujuan untuk mengurangi kemacetan lalu lintas, maka populasi dari studi ini adalah pengguna bus Trans Jakarta yang melakukan perjalanan komuting di kawasan Jln. Sudirman – Jln. Thamrin Jakarta. Alasannya adalah karena pada umumnya puncak kemacetan terjadi pada jam pergi dan pulang bekerja yang disebabkan oleh perjalanan komuting. Populasi ini memiliki karakteristik sosial ekonomi yang bervariasi. Disamping itu populasi juga bervariasi dalam hal penggunaan moda transportasi sebelum menggunakan bus Trans Jakarta.

3.2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metoda simple random sampling dengan mengambil lokasi di kawasan Jln. Sudirman – Jln. Thamrin Jakarta. Prinsip dasarnya adalah bahwa setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai anggota sampel (Gulo, 2002).

Pengambilan sampel pada kawasan tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa pada kawasan tersebut merupakan kawasan perkantoran, sehingga perjalanan komuting banyak dilakukan dengan destinasi pada kawasan tersebut. Disamping itu pada kawasan tersebut juga terdapat halte transit dari tiga koridor bus Trans Jakarta (koridor 1, koridor 4 dan koridor 6) yang terdapat pada halte Dukuh Atas dan terdapat persilangan antar koridor (koridor 1 dan koridor 9) yang antar haltenya dihubungkan oleh sebuah jembatan penghubung yaitu antara halte Bendungan Hilir dan Halte Semanggi, sehingga dengan demikian data yang diperoleh diharapkan dapat mewakili data dari pengguna bus Trans Jakarta pada koridor-koridor tersebut..

3.2.3. Ukuran Sampel

Data yang baik adalah dari populasi, akan tetapi tidak mungkin dilakukan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga diambil dari sampel yang dapat mempresentasikan karakteristik populasi. Ukuran sampel minimal untuk aplikasi model-model persamaan struktural sampai sekarang masih diperdebatkan para ahli (Kusnendi, 2008). Menurut Hoelter (1983), ukuran sampel minimal untuk model-model persamaan struktur adalah 200. Ding, Velicer dan Harlow (1995, dalam Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) merekomendasikan ukuran sampel minimal antara 100 sampai 150. Anderson dan Gebing (1988, dalam Holbert & Stephenson, 2002) merekomendasikan ukuran sampel minimal sebesar 150. Bentler dan Chou (1987, dalam Bachrudin dan Tobing 2002) menyarankan ukuran sampel minimal sebesar 5 atau 10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Ferdinand (2002) berdasarkan telaah pustaka menyimpulkan ukuran sampel minimal sebesar 100 sampai 200 sampel untuk teknik maximum likelihood estimation. Apabila tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi, pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi. Dan apabila tergantung pada jumlah

indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten, maka jumlah sampel adalah 5 sampai 10 kali jumlah indikator.

Menurut Hair et. al (2006) ukuran sampel minimal berhubungan dengan kompleks tidaknya model yang dianalisis. Kompleksitas ditunjukkan oleh jumlah konstruk dan indikator yang terdapat dalam model. Semakin kompleks model maka semakin besar ukuran sampel minimal yang diperlukan. Praktisnya, jika dalam model yang dianalisis ada 5 (lima) konstruk atau kurang dimana masing-masing konstruk diukur minimal oleh 3 (tiga) indikator maka diperlukan ukuran sampel minimal antara 100 – 300 observasi. Dan apabila dalam model dianalisis ada 6 (enam) konstruk atau lebih dimana konstruk diukur minimal oleh 2 (dua) indikator maka ukuran sampel minimal yang dibutuhkan adalah 500 atau lebih observasi.

3.3.Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diambil secara langsung kepada responden melalui kuesioner dan wawancara langsung yang disebarkan melalui tatap muka langsung dengan responden. Data dalam penelitian ini merupakan data cross sectional karena diambil pada rentang waktu pendek, yaitu antara bulan Februari 2011 sampai dengan bulan Maret 2011. Pengambilan data dilakukan di halte-halte sepanjang koridor 1 pada hari senin sampai dengan hari jumat pada jam-jam berangkat dan pulang kerja, yaitu antara jam 07.00 WIB – 09.30 WIB dan antara jam 16.00 WIB – 19.00 WIB.

3.4.Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui instrumen penelitian dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima. Dalam hubungan ini data tersebut perlu dianalisis agar dapat dipergunakan bagi pengujian hipotesis tersebut. Analisis itu sendiri ada dua tahap, yaitu analisis pendahuluan dan analisis uji hipotesis.

4. PEMBAHASAN

4.1.Pembahasan Hasil Analisis

Hasil estimasi parameter yang diperoleh menunjukkan bahwa ATEF memiliki pengaruh signifikan terhadap ATB dan PBC saja, sedangkan pengaruh ATEF terhadap SN tidak cukup signifikan.

4.2.Pengaruh Sikap Terhadap Niat Menggunakan Bus Trans Jakarta

Hasil estimasi parameter yang diperoleh menunjukkan bahwa ATEF memiliki pengaruh signifikan terhadap ATB dan PBC saja, sedangkan pengaruh ATEF terhadap SN tidak cukup signifikan. Sikap dalam model yang dianalisis terdiri dari (1) sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta, (2) sikap terhadap faktor-faktor yang mempermudah

perilaku menggunakan bus Trans Jakarta (yaitu sikap terhadap ketersediaan fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta).

"Sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" sesuai dengan *framework* yang digunakan dalam penelitian dihipotesiskan mempunyai pengaruh langsung terhadap "niat menggunakan bus Trans Jakarta".

Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian yang dilakukan terhadap model yang diusulkan menunjukkan bahwa pengaruh "sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" memiliki hubungan yang signifikan terhadap "niat menggunakan bus Trans Jakarta" pada sampel berjenis kelamin laki-laki, sampel berjenis kelamin perempuan, sampel ex pengguna mobil pribadi, sampel ex pengguna bus reguler dan pada total sampel. Hubungan yang tidak signifikan antara "sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" dengan "niat menggunakan bus Trans Jakarta" hanya terdapat pada sampel ex pengguna sepeda motor. Hal ini berarti bahwa model konsisten dalam menjelaskan hubungan antara "sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" dengan "niat menggunakan bus Trans Jakarta". Ketidak konsistenan model yang terdapat pada sampel ex pengguna sepeda motor lebih dikarenakan ketidak-cukupan data.

Sikap kedua yang diuji, yaitu "sikap terhadap faktor-faktor yang mempermudah perilaku menggunakan bus Trans Jakarta pada model dihipotesiskan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap "niat menggunakan bus Trans Jakarta". "Sikap terhadap faktor-faktor yang mempermudah perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" pada model dihipotesiskan berpengaruh langsung terhadap "sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta", terhadap "persepsi kemampuan diri" dan terhadap "persepsi tekanan sosial" yang dirasakan oleh pelaku perjalanan.

Hasil uji signifikansi pada model terhadap hubungan antara "sikap terhadap faktor-faktor yang mempermudah perilaku menggunakan bus Trans Jakarta" dengan ketiga konstruk yang dipengaruhinya yaitu "sikap terhadap perilaku menggunakan bus Trans Jakarta", "persepsi kemampuan diri" dan "persepsi tekanan sosial" yang dirasakan oleh pelaku perjalanan menunjukkan kekonsistenan terhadap uji signifikasnsi yang dilakukan.

4.3.Pengaruh Persepsi terhadap Kemampuan Diri Terhadap Niat Menggunakan Bus Trans Jakarta

"Persepsi terhadap kemampuan diri" atau yang dalam model niat berperilaku disebut sebagai *perceived behavioral control*, dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap "niat menggunakan bus Trans Jakarta". Dalam Model, pengaruh dari "persepsi terhadap kemampuan diri" memiliki pengaruh yang signifikan terhadap "niat menggunakan bus TransJakarta", yaitu pada sampel berjenis kelamin laki- laki, sampel berjenis kelamin perempuan, sampel ex pengguna mobil pribadi, sampel ex pengguna bus reguler dan pada total sampel. Sedangkan pada sampel ex pengguna sepeda motor tidak terdapat hubungan yang signifikan antara "persepsi terhadap kemampuan diri" dengan "niat menggunakan bus Trans Jakarta", yang lebih dikarenakan ketidak-cukupan data.

4.4.Pengaruh Persepsi Tekanan Sosial Terhadap Niat Menggunakan Bus Trans Jakarta

"Persepsi terhadap tekanan sosial" atau yang dalam model niat berperilaku disebut sebagai *subjective norms*, dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap "niat menggunakan bus TransJakarta". Dalam model, pengaruh dari "persepsi terhadap tekanan sosial" tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap "niat menggunakan bus TransJakarta" kecuali pada total sampel.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara "persepsi terhadap tekanan sosial" terhadap "niat menggunakan bus TransJakarta" ini menunjukkan bahwa pengaruh kelompok baik itu *membership group* maupun *reference group* kurang begitu berpengaruh terhadap niat menggunakan bus TransJakarta.

4.5.Interpretasi Hasil yang Diperoleh

Analisis yang dilakukan terhadap model konseptual yang diajukan memberikan hasil yang menunjukkan bahwa model secara konsisten dapat menjelaskan hubungan-hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi niat menggunakan bus Trans Jakarta khususnya faktor pengaruh dari ketersediaan fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta. Hasil analisis tersebut secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis model menunjukkan hasil yang konsisten pada setiap kategori sampel yang diuji. Yang dimaksud dengan konsisten dalam hal ini adalah bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi untuk setiap sampel yang dianalisis, secara konsisten sama dalam setiap model struktural yang ditinjau pada setiap kategori sampel.
- Ketidak-konsistenan model pada sampel ex pengguna sepeda motor adalah disebabkan oleh data sampel yang tidak mencukupi (n=65), sehingga hasil yang didapatkan pun tidak reliable.
- Dengan demikian dari hasil analisis yang diperoleh, dapat disimpulkan model setelah perbaikan (*trimming*) dapat menggambarkan pengaruh masing-masing faktor, khususnya ATEF, secara konsisten terhadap niat untuk menggunakan bus Trans Jakarta.
- Oleh karena itu, perilaku seseorang dalam menggunakan bus Trans Jakarta dapat dijelaskan oleh model, dimana *Attitude Toward Enabling factors* (ATEF) atau sikap seseorang terhadap kondisi-kondisi yang mempermudah untuk melakukan suatu perilaku tertentu mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap niat seseorang untuk berperilaku tertentu, namun mempunyai pengaruh melalui *Attitude towards Behavior* (sikap terhadap perilaku) dan *perceived behavioral control* (persepsi untuk mengontrol perilaku).
- Besarnya pengaruh ATEF terhadap niat menggunakan bus Trans Jakarta berbeda secara signifikan berdasarkan perbedaan jenis kelamin dan perbedaan moda transportasi yang digunakan sebelumnya.
- Pada kategori pengguna bus Tans Jakarta Laki-laki, pengaruh tidak langsung ATEF terhadap BI (20,33%) jauh lebih kecil dibandingkan dengan kategori perempuan (59,04%). Hal ini menunjukan bahwa laki-laki cenderung tidak begitu memandang ketersediaan

fasilitas-fasilitas penunjang yang ada pada bus Trans Jakarta sebagai pertimbangan sebelum dia memilih untuk menggunakan bus Trans Jakarta, jika dibandingkan dengan perempuan.

- Pengaruh ATEF terhadap ATB dan PBC pada kategori laki-laki (39,69 % & 43,56%) juga jauh lebih kecil dibandingkan dengan kategori perempuan (77,44 % & 84,64%). Artinya anggapan pengguna bus Trans Jakarta laki- laki terhadap ketersediaan fasilitas-fasilitas pendukung pada Bus Trans Jakarta akan sangat kecil mempengaruhi kenikmatan dalam menggunakan bus Trans Jakarta dan akan sangat kecil mempengaruhi persepsinya mengenai kemudahan dalam menggunakan bus Trans Jakarta, dibandingkan pengguna bus Trans Jakarta perempuan.
- Pengaruh ATB dan PBC secara bersama-sama terhadap BI pada kategori laki-laki (34%) juga jauh lebih kecil dibandingkan pada kategori perempuan (66%). Artinya pengguna bus Trans Jakarta Perempuan sangat mempertimbangkan kualitas pelayanan bus Trans Jakarta dan sangat mempertimbangkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menggunakan bus Trans Jakarta dibandingkan pengguna laki-laki.
- Pada kategori pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna bus Regular, pengaruh tidak langsung ATEF terhadap BI (17,95%) jauh lebih kecil dibandingkan dengan ex pengguna mobil pribadi (76,95%). Hal ini menunjukan bahwa ex pengguna bus regular cenderung tidak begitu memandang ketersediaan fasilitas-fasilitas penunjang yang ada pada bus Trans Jakarta sebagai pertimbangan sebelum dia memilih untuk menggunakan bus Trans Jakarta, jika dibandingkan dengan ex pengguna mobil pribadi.
- Pengaruh ATEF terhadap ATB pada ex pengguna bus Regular (65,61 %) lebih besar dibandingkan dengan ex pengguna mobil pribadi (59,29 %). Artinya anggapan pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna mobil pribadi terhadap ketersediaan fasilitas-fasilitas pendukung pada Bus Trans Jakarta akan sangat kecil mempengaruhi kenikmatan dalam menggunakan bus Trans Jakarta dibandingkan pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna bus Regular.
- Pengaruh ATEF terhadap PBC pada ex pengguna bus Regular (62,41%) lebih kecil dibandingkan dengan ex pengguna mobil pribadi (72,25%). Artinya anggapan pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna bus Regular terhadap ketersediaan fasilitas-fasilitas pendukung pada Bus Trans Jakarta akan sangat kecil mempengaruhi kemudahan dalam menggunakan bus Trans Jakarta, dibandingkan pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna mobil pribadi.
- Pengaruh ATB dan PBC secara bersama-sama terhadap BI pada ex pengguna bus Regular (24 %) juga jauh lebih kecil dibandingkan pada ex pengguna mobil (97%). Artinya pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna mobil pribadi sangat mempertimbangkan kualitas pelayanan bus Trans Jakarta dan sangat mempertimbangkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menggunakan bus Trans Jakarta dibandingkan ex pengguna bus regular.

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dan disimpulkan diatas, secara umum dapat dilihat bahwa model niat berperilaku dapat menjelaskan bagaimana faktor- faktor psikologis yang dihipotesiskan memiliki peranan dalam mempengaruhi niat seseorang menggunakan bus Trans Jakarta. Selain itu, pengembangan model niat berperilaku dengan memperhitungkan pengaruh dari fasilitas penunjang memberikan hasil yang signifikan dan

sangat bermanfaat bagi pengembangan dan perbaikan pelayanan transportasi umum massal di Indonesia khususnya pelayanan bus Trans Jakarta.

4.6.Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh dari faktor-faktor penentu niat berperilaku antara pengguna bus Trans jakarta berjenis kelamin laki- laki dengan pengguna bus Trans jakarta berjenis kelamin perempuan. Pengguna berjenis kelamin perempuan cenderung memandang fasilitas penunjang sebagai daya tarik yang akan memberikan "kenyamanan" maupun menambah keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menggunakan bus Trans jakarta. Oleh karenanya, ketersediaan fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta, khususnya bagi pengguna bus Trans Jakarta berjenis kelamin perempuan adalah sangat penting karena akan selalu menjadi pertimbangannya.

Demikian halnya dengan pengguna bus Trans Jakarta ex pengguna mobil pribadi, ketersediaan fasilitas penunjang dalam bus Trans Jakarta juga sangat penting untuk mendorong pengguna mobil pribadi agar berpindah menggunakan bus Trans Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang telah diperoleh, bahwa ex pengguna mobil pribadi lebih cenderung memandang ketersediaan fasilitas-fasilitas penunjang yang ada pada bus Trans Jakarta sebagai pertimbangan sebelum memilih menggunakan bus Trans Jakarta.

Pemeliharaan fasilitas penunjang juga harus selalu dilakukan untuk menjamin berfungsinya fasilitas penunjang tersebut secara maksimal. Hal ini sangat mutlak diperlukan agar pengguna bus Trans Jakarta selalu yakin dan percaya bahwa ketersediaan fasilitas penunjang tersebut akan meningkatkan "kenyamanan" dan kemampuannya dalam menggunakan bus Trans Jakarta.

Keberhasilan penerapan sisten BRT di Jakarta, yaitu bus Trans jakarta, sangat dipengaruhi oleh keberadaan fasilitas penunjang. Penurunan fungsi dari fasilitas penunjang tersebut dikuatirkan akan menurunkan daya tarik pengguna terhadap bus Trans Jakarta. Sebaliknya peningkatan fungsi dan terlebih lagi penambahan fasilitas dalam bus Trans Jakarta dapat dipastikan akan meningkatkan daya tarik bus Trans Jakarta yang pada gilirannya akan dapat menjadi sistem transportasi yang dapat diandalkan.

4.6.1. Implikasi Teoritis

Pengembangan model niat berperilaku dengan penambahan satu konstruk baru yang mengakomodasi pengaruh dari *enabling factors* suatu perilaku tertentu telah memberikan satu khasanah baru bagi pemahaman mengenai bagaimana suatu perilaku dapat dipengaruhi. *Conceptual framework* yang dikembangkan secara eksplisit memperlihatkan bagaimana niat seseorang untuk berperilaku tertentu dapat didorong atau bahkan dicegah dengan menciptakan suatu kondisi tertentu yang mendukung tujuan tersebut.

4.6.2. Implikasi Praktis

Pengembangan *conceptual framework* dari model niat berperilaku dan penerapannya pada sistem bus Trans Jakarta memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana suatu fasilitas

pendukung dalam suatu sistem transportasi memainkan peranan dalam mempegaruhi niat seseorang untuk menggunakannya. Pemahaman ini sangat penting untuk dimiliki oleh para penyedia pelayanan transportasi. Oleh karena itu pengembangan model niat berperilaku tersebut akan memiliki implikasi

4.6.2.1.Implikasi Kebijakan Operator

Pemahaman mengenai perilaku menggunakan bus Trans Jakarta yang disediakan oleh model dapat memberikan gambaran yang bermanfaat bagi pengembangan pelayanan bus Trans Jakarta. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh operator bus Trans Jakarta semestinya didasarkan pada pemahaman yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal

4.6.2.2.Implikasi Kebijakan Regulator

Dalam mengatasi permasalahan transportasi, model yang dikembangkan dapat digunakan untuk menilai pengaruh dari faktor-faktor psikologis terhadap penggunaan transportasi umum secara keseluruhan sehingga akan berpotensi dalam mengurangi kemacetan lalu lintas. *Conceptual framework* ini tidak saja dapat diterapkan dalam sistem bus Trans Jakarta, akan tetapi dapat diterapkan secara luas terhadap seluruh sistem transportasi apa saja.

4.6.2.3.Implikasi Perencana Transportasi

Keberadaan *feeder* busway dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat seseorang dalam menggunakan busway. Hal ini menunjukan bahwa moda transportasi lain di luar sistem memiliki keterkaitan yang signifikan, sehingga harus direncanakan secara terintegrasi. Perencanaan transportasi harus dilakukan secara komprehensif dengan melihat sistem transportasi secara terintegrasi sehingga menciptakan suatu kondisi yang saling menunjang antara pelayanan transportasi umum yang satu dengan lainnya. Sehingga keberadaan transportasi umum yang satu dapat menjadi fasilitas penunjang bagi transportasi umum yang lain, sehingga akan tercipta suatu kemudahan yang dirasakan para pelaku perjalanan khususnya pemakai transportasi umum.

5. KESIMPULAN

5.1.Kesimpulan

Pengembangkan model niat berperilaku dengan menambahkan satu konstruk baru sebagai representasi dari pengaruh fasilitas penunjang sebagai *enabling factor* dalam bus Trans Jakarta terhadap niat seseorang untuk menggunakan bus Trans Jakarta dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana fasilitas penunjang tersebut dapat mempengaruhi niat menggunakan bus Trans Jakarta dan seberapa besar pengaruhnya terhadap niat menggunakan bus Trans Jakarta.

Hasil estimasi parameter dan uji signifikansi untuk menguji hipotesis yang diajukan terhadap keseluruhan sampel menunjukkan bahwa ATEF berpengaruh langsung secara

positif terhadap ATB, SN dan PBC. ATEF juga berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap BI melalui ATB dan PBC. Sedangkan ATB dan PBC sendiri berpengaruh langsung secara positif terhadap BI melalui ATB dan PBC. Sedangkan ATB dan PBC sendiri berpengaruh langsung secara positif terhadap BI dan SN tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap BI.

Pada sampel laki-laki, hasil estimasi parameter dan uji signifikansi untuk menguji hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ATEF berpengaruh langsung secara positif terhadap ATB dan PBC dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap SN. ATEF juga berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap BI melalui ATB dan PBC. Sedangkan ATB dan PBC sendiri berpengaruh langsung secara positif terhadap BI dan SN tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap BI.

Pada sampel perempuan, hasil estimasi parameter dan uji signifikansi untuk menguji hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ATEF berpengaruh langsung secara positif terhadap ATB dan PBC dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap SN. ATEF juga berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap BI melalui ATB dan PBC. Sedangkan ATB dan PBC sendiri berpengaruh langsung secara positif terhadap BI dan SN tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap BI.

5.2.Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan

Pengembangan *Behavioral Intention Model* untuk penelitian lanjutan masih sangat dimungkinkan. Penambahan konstruk-konstruk baru yang mungkin saja merupakan *antecedent* dari konstruk-konstruk yang sudah ada masih sangat memungkinkan.

Terdapatnya hubungan yang tidak signifikan, khususnya antara *subjective norms* dengan *behavioral intention*, sebagaimana terjadi pada kedua model perlu dilakukan analisis lebih lanjut mengenai kemungkinan terdapatnya hubungan tidak langsung antara *subjective norms* dan *behavioral intention* melalui konstruk-konstruk lainnya, misalnya *subjective norms* mempengaruhi *behavioral intention* melalui *attitude toward behavior* yang didasarkan pada hipotesis bahwa lingkungan sosial akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap suatu perilaku.

Pencermatan terhadap bahasa yang digunakan dalam kuesioner juga perlu dilakukan khususnya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh tekanan sosial atau *subjective norms*. Sehingga perlu dilakukan pengujian dengan mencoba beberapa pertanyaan yang bersifat mengontrol pertanyaan- pertanyaan sebelumnya. Desain kuesioner mengenai pertanyaan-pertanyaan menyangkut *belief* atau tingkat keyakinan juga perlu dicoba dengan pendekatan *semantic differential* khususnya untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Penelitian dengan menerapkan *behavioral intention model* dengan memperhitungkan *enabling factor* pada permasalahan-permasalahan transportasi lainnya juga masih terbuka lebar. Seperti misalnya penelitian mengenai bagaimana peranan fasilitas pendukung untuk mendorong seseorang bersepeda ataupun berjalan kaki dapat juga dilakukan dengan menggunakan model yang sama.

Daftar Pustaka

Ajzen, I. (2001) Nature and Operation of Attitudes, Annual Review of Psychology. 52, 27-58

Ajzen, I, Fishbein, M. (1980) Understanding Attitude and Predicting Social Behavior, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bachrudin, A. dan Tobing, H.L. (2003) Analisis Data untuk Penelitian Survei : Lisrel 8. Dalam Kusnendi (2008) Model-Model Persamaan Struktural, Alfabeta, Bandung.

Eagly, A.H., Chaiken, S. (1993) The Psychology of Attitudes, Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Efferin, S (2008) Metode Penelitian Akuntansi (Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif), Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta

Ernst, John. 2005. Initiating Bus Rapid Transit in Jakarta, Indonesia. Transportation Research Record 1903:20-26.

Ferguson, E. (2000) Travel Demand Management and Public Policy, Ashgate Publishing Ltd, England

Fishbein, M., Ajzen, I., (1975) Belief, Attitude, Intention, and Behavior : An Introduction to Theory and Research. Reading, M.A : Adisson-Wesley.

Fogg, B.J. (2009) A Behavior Model for Persuasive Design, Claremont, California, USA

Ghozali, I. (2008) Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Green, L.S (2002) Rational Choice Theory: An Overview, Baylor University Faculty Development Seminar on Rational Choice Theory

Green, LW et al. (1980) Health Education Planning: A Diagnostic Approach. Palo Alto, CA: Mayfield Publishing Co.

Green, Donald P., and Shapiro, Ian. (1996). Pathologies of Rational Choice Theory: A Critique of Applications in Political Science. (New Haven, CT: Yale University Press).

Hook, W., and J. Ernst. 2005 Bus Rapid Transit in Jakarta, Indonesia: Success and "Lessons Learned". Institute for Transportation and Development Policy

Horowitz, A.D. & Sheth, J.N. (1977) Predicting Car-Pool Demand (Ridesharing to Work : An Attitudinal Analysis). Forecasting Passenger and Freight Travel. Transportation Research Record 637:1-7.

Hox, J.J. and Bechger, T.M. (1998) An Introduction to Structural Equation Modelling, Family Science Review, 11, 354-373

Institute for Transportation and Development Policy. 2003a Jakarta Governor Visit to Bogota Jumpstarts TransJakarta Busway

ITDP, 2007, Bus Rapid Transit Planning Guide, published by Institute of Transportation and Development Policy, New York, USA. www.itdp.org/brt_guide.html

Junaidi, Ahmad. (2003a). Busway again postponed, Sutiyoso to go to Colombia. The

Jakarta Post, February 4.

Koutsopoulos, H.N., Lotan, T. & Yang, Q. (1993) A Driving Simulator and Its Application For Modelling Route Choice in the Presence of Information. TRB Preprint 931065

Kusnendi (2008) Model-Model Persamaan Struktural : Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL, Alfabeta, Bandung, Indonesia

Leontief, Wassily. (1971, March). "Theoretical Assumptions and Nonobserved Facts." American Economic Review 61(1), 1-7.

Levinson, Herbert, Samuel Zimmerman, Jennifer Clinger, Scott Rutherford (2002) Bus rapid Transit : An Overview, Journal of Public Transportation, Vol 5, No.2, 2002

Litman, T. (2003) The Online TDM Encyclopedia: Mobility Management Information Gateway. Transport Policy, 10, 245-249

Loehlin, J.C., (1998) Latent Variable Models : An Introduction to Factor, Path, and Structural Analysis. Lawrence Eribaum Associates, Mahwah, NJ

Mas-Collel, Andreu, Whinston, Michael, and Green, Jerry R. (1995). Microeconomic Theory. New York: Oxford University Press.

May, A.D., Jopson, A. F., & Matthews, B. (2003). Research Challenges in Urban Transport Policy. Transport Policy, 10, 157-164

McFadden, D.A. (1975) Economic Applications of Psychological Choice Models, Working Paper No. 7519, Urban Travel Demand Forecasting Project, Institute of Transportation Studies, University of California, Berkley.

Nunnally, J.C. (1967), Psychometry Theory, McGraw-Hill

Nurbianto, Bambang. 2002. Busway system to start in December. The Jakarta Post, April 26.

Olufemi, O.A. (2008), Public Transport Innovation : The Impact of BRT on Passenger's Movement in Lagos Metropolitan Area of Nigeria, Pakistan Journal of Social Sciences 5 (8)

Ortuzar J. De D. And L.G. Willumsen (1999), Modelling Transport. Second Edition. John Wiley and Sons, New York

Ryan, T. A. (1970) Intentional Behavior : An Approach to Human Motivation, New York : Ronald.

Saka, A.A. (1993) Post-Calibration Adjustment of Travel Demand models. ITE Journal, 63(9):13-18

Schumacker, R.E & Lomax, R.G (1996) A Beginner's Guide to SEM. Dalam

Kusnendi (2008) Model-Model Persamaan Struktural, Alfabeta, Bandung. Seethaler, R (2003) *Application of Psychological Principles to Promote Travel*

Behaviour Change, 26th Australian Transport Research Forum, Wellington New Zealand

Stopher, P.R. & Meyburg A.H. (1975) Behavioral Travel-Demand Models in Behavioral Travel-Demand Models. Eds Stopher, P.R. & Meyburg A.H., Lexington Books, Lexington, pp.

Stradling, S. G., Meadows, M.L., & Beatty, S., (2000) helping drivers out of their cars.

Integrating transport policy and social psychology for sustainable change. Transport Policy, 7, 207-215

Sumarto (2009) Structural Equation Modelling, Kursus Structural Equation Modelling dengan AMOS, UPN Veteran Jakarta.

Supranto, J. (2004) Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Taaffe, E.J. & Gauthier, H.L. (1973) Geography in Transportation, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.

Thomas, E. (2001) Bus rapid Transit Presentation at The Institute of Transport Engineers. Annual Meeting Chicago, August, 19-22

Thomson, J.M. (1997) Reflections on the Economics of Traffic Congestion Journal of Transport Economics, 32 (Part I):93-112

Thorpe, N., Hills, P., & Jaensirisak, S. (2000) Public attitudes to TDM measures : a comparative study. Transport Policy, 7, 243-257.

Vincent, B., Callaghan, L (2010) BRT Branding, Imaging and Marketing, American Public Transportation Assosiation

Viton, P.A. (1989) Economic Contribution to Transportation Planning I. Journal of Planning Literature, 4 (2).

Vlek, C., & Michon, J. (1992) Why We Should and How We Could Decrease The Use of Motor Vehicles in The Future. IATSS Research, 15, 82-93.

Wanberg, C., R., Glomb, T., M., Song, Z., Sorenson, S. (2005) Job-search persistence during unemployment : A 10-wave longitudinal study, Journal of Applied Psychology, 90, 411-430

Warner, S.L. (1962) Stochastic Choice of Mode in Urban Travel : A Study in Binary Choice, Evanston, III: Northwestern University Press, 1962

Westaby, J.D. (2003) Behavioral Reasoning Theory: Identifying New Linkages Underlying Intentions and Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes 98 (2005) 97-120

Wibowo, I.D. (2011) Theory of Facilitated Behavior : Taking into Account The Influence of TDM Measures on Mode Choice Behavior, Proceeding of the Eastern Asia Society for Transportation Studies, Vol. 8, 2001

Widarjono, A. (2010) Analisis Statistika Multivariat Terapan, Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta, Indonesia Widodo, P.P (2006) Structural Equation Modelling, Universitas Budi Luhur, Jakarta Wright, L. (2003) Bus rapid Transit In : GTZ (Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammernarbeit), Sustainable Transport : A Sourcebook for Policy Makers in Developing Cities, Eschborn: GTZ.

ISBN 978-602-73638-0-9

Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) Yang Efektif

Yanison MN, SE, MM

Widyaiswara Muda Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

(Diterima 09 Oktober 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Perencanaan kebutuhan barang milik daerah adalah sebuah proses dalam sistem perencanaan pembangunan daerah. Perencanaan kebutuhan barang milik daerah disusun setiap tahun anggaran dengan tujuan memfasilitasi kebutuhan sarana dan prasarana pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok pemerintah daerahserta penyelenggaraan pelayanan publik. Mengingat kemampuan keuangan daerah yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan barang milik daerah yang relatif membutuhkan anggaran yang cukup besar maka perencanaan kebutuhan barang milik daerah diharapkan memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dan bisa mewujudkan efisiensi serta menciptakan inovasi-inovasi dalam pemenuhan kebutuhan barang. Dalam menyusun rencana kebutuhan barang milik daerah, sulit untuk memisahkan antara kebutuhan dan keinginan. Untuk itu perlu pemahaman terhadap Rencana Kerja SKPD dalam mencapai visi, misi dan rencana strategis pemerintah daerah agar penyediaan barang lebih terarah pada kebutuhan untuk menunjang rencana kerja SKPD. Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah yangefektif dapat dicapai dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut : 1) Menetapkan tujuan perencanaan; 2) Identifikasi kebutuhan; 3) Pedomani standar yang berlaku; 4) Inventarisir barang yang sudah ada; 5) Tentukan prioritas; serta 6) Kembangkan alternatif pemenuhan kebutuhan selain pengadaan.

Kata kunci: Perencanaan Efektif, Kebutuhan Barang. Barang Milik Daerah.

Corresponding author: Yanison, E-mail: yanisonmnsemm@yahoo.co.id.

I. PENDAHULUAN

Dengan kondisi sumber keuangan daerah yang terbatas, maka alokasi anggaran untuk membiayai setiap belanja daerah harus didasarkan pada kebutuhan dan prioritas kebutuhan, salah satunya adalah Belanja Modal. Didalam APBD, alokasi Belanja Modal biasanya jumlahnya cukup signifikan. Hal ini disebabkan karena dalam setiap program dan kegiatan SKPD sudah barang tentu membutuhkan barang-barang modal, seperti : Tanah, Komputer, Bangunan Kantor, Kendaraan, dan lain-lain.

Sesuai dengan namanya, belanja modal pada hakikatnya adalah belanja untuk memenuhi kebutuhan dalam bentuk barang modal atau yang lazim disebut aset. Tujuan pemenuhan kebutuhan barang modal ini secara garis besar adalah : 1) untuk memenuhi kebutuhan penyediaan barang publik (Fasilitas Umum dan Fasilitas Sosial) dan 2) untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana operasional aparatur. Dalam bahasa hukum pemerintahan daerah, barang modal atau asset ini disebut sebagai Barang Milik Daerah yang untuk penganggaranya disusun berdasarkan Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD).

Selama ini penyusunan RKBMD belum begitu mendapat perhatian yang serius khususnya terkait dalam penyusunan APBD. Salah satu penyebabnya adalah bahwa dalam Permendagri No.13 Tahun 2006 Permendagri No.59 Tahun 2007 yang merupakan acuan utama penyusunan APBD belum mencantumkan RKBMD sebagai salah satu dokumen dasar penyusunan APBD. Disamping itu, persepsi dikalangan aparat pemerintah daerah masih terkotak-kotak antara pengelolaan keuangan daerah dengan pengelolaan barang milik daerah. Seolah-olah persoalan pengelolaan barang terlepas dari ranah pengelolaan keuangan.

Penyusunan RKBMD tersebut seringkali dibuat hanya sekedar untuk memenuhi standar ketaatan azas dalam audit Laporan Keuangan Pemerintah Daerah oleh BPK, dan tidak jarang mekanisme penyusunannya terbalik dari yang seharusnya, yaitu disusun berdasarkan RKA-SKPD, Sehingga prinsip penganggaran berbasis kebutuhan tidak terpenuhi.

Demikian juga dalam penentuan kebutuhan barang, seringkali terjadi kerancuan antara konsep kebutuhan dan keinginan. Jika tidak menggunakan analisa-analisa yang terukur dan terarah maka RKBMD tersebut cenderung hanya berisi barang-barang yang diinginkan atau menuruti kemauan pihak-pihak tertentu saja, sehingga prinsip-prinsip perencanaan yang efektif tidak akan tercapai.

II. PEMBAHASAN

A. Kerangka Teoritik

1. Konsep Perencanaan yang Efektif

Konsep perencanaan biasanya selalu terkait dengan konsep efektif, karena untuk mengukur keberhasilan suatu rencana indikatornya adalah efektivitas pencapaian tujuan. Berikut ini beberapa pendapat para ahli manajemen mengenai pengertian dan definisi perencanaan dan efektif.

Perencanaan :

- George R. Terry: Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- Harold Koontz dan O'Donnell: Perencanaan adalah tugas seorang manajer untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif, kebijaksanaan, prosedur dan program.
- Dr. Sondang P. Siagian MPA.: Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Efektif / Efektivitas :

- Mahmudi mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

- Hadayaningrat mendefinisikan efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- Barnard menyatakan bahwa suatu kegiatan dikatakan efektif apabila telah mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan definisi dan pengertian perencanaan dan efektivitas menurut para ahli diatas, dapat disusun sebuah konsep bahwa perencanaan yang efektif adalah berkaitan dengan upaya-upaya menetapkan tujuan, menyusun langkah-langkah dan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan serta menjamin bahwa langkah-langkah dan tindakan-tindakan tersebut betul-betul memberikan kontribusi atau output yang maksimal untuk pencapaian tujuan.

2. Konsep Kebutuhan.

Untuk mendapatkans konsep kebutuhan dalam konteks RKBMD, hal yang paling penting untuk ditekankan adalah bagaimana membedakan antara kebutuhan dengan keinginan. Kebutuhan dan keinginan adalah 2 hal yang mendorong perilaku manusia untuk melakukan aktivitas ekonomi, Dalam prakteknya sulit sekali untuk membedakan antara kebutuhan dengan keinginan. Jika kita tidak dapat memisahkan antara kebutuhan dan keinginan maka kita akan cenderung terjebak kedalam perilaku konsumerisme.

Burton dan Merrill (1977) menjelaskan bahwa kebutuhan adalah perbedaan (discrepancy) antara suatu kenyataan yang seharusnya ada dengan suatu kenyataan yang ada pada saat ini *(need is a discrepancy between what it is and what should be)*.

Morris (1976) suatu keadaan atau situasi yang di dalamnya terdapat sesuatu yang perlu atau ingin di penuhi *(need is a condition or situation in which something necessary or desirable)*. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa konsep kebutuhan adalah sesuatu yang seharusnya ada atau diperlukan sebagai tuntutan atas suatu tujuan yang ingin dicapai. Jadi dalam hal ini apapun yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan maka itu adalah kebutuhan, terlepas hal tersebut diinginkan atau tidak diinginkan oleh subjeknya. Hal inilah yang membedakan antara kebutuhan dan keinginan.

3. Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah Daerah (RKBMD)

Merujuk kepada konsep-konsep dan definisi-definisi sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, maka unsur-unsur berikut harus ada dalam sebuah RKBMD yang efektif yaitu :

- Mengacu pada tujuan yang jelas.
- Memuat langkah-langkah atau tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan secara efektif.
- Didalamnya memuat daftar barang milik daerah yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dalam Peratun Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 (Pengganti PP No.6 Tahun 2006) tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, pada pasal 9 dijelaskan bahwa perencanaan kebutuhan barang milik daerah disusun dengan memperhatikan kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) serta ketersediaan

barang daerah yang ada. Perencanaan tersebut meliputi Perencanaan Pengadaan, Pemeliharaan, Pemanfaatan, Pemindahtanganan dan Penghapusan barang milik daerah. Perencanaan tersebut harus mempedomani Standar Barang, Standar Kebutuhan dan/atau Standar Harga kecuali untuk penghapusan. RKBMD ini ditetapkan dengan keputusan kepala daerah dan dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

Senada dengan hal diatas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah, pada pasal 7 juga telah menjelaskan tentang RKBMD. Hanya saja dalam Permendagri ini belum dijelaskan bahwa perencanaan kebutuhan barang milik daerah mencakup perencanaan pengadaan, pemeliharaan, pemanfaatan, pemindahtanganan dan penghapusan.

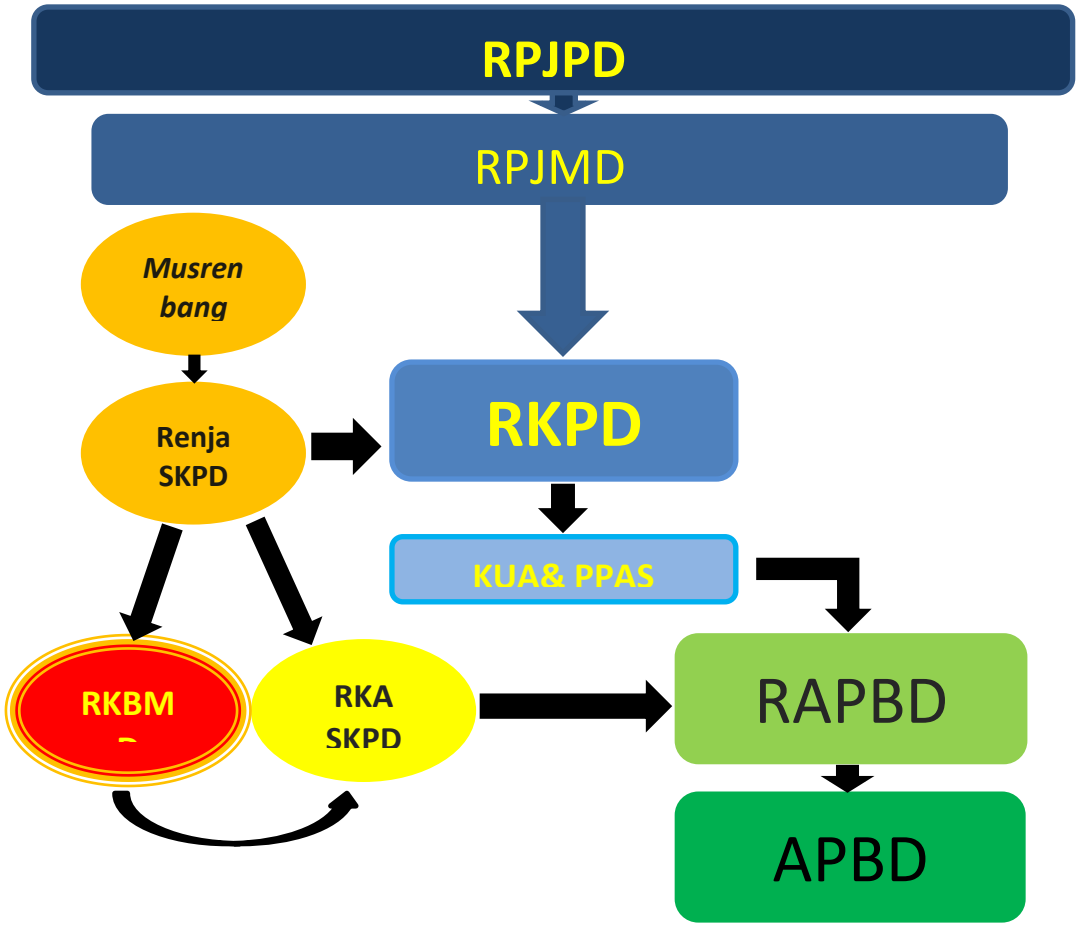
B. Mekanisme Penyusunan RKBMD.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dalam pasal 13 dan 14 telah mengamanatkan bahwa perencanaan dan pengendalian pembangunan serta penyediaan sarana dan prasarana umum adalah menjadi tugas dan kewenangan pemerintah daerah. Dalam pasal 152 dijelaskan bahwa perencanaan pembangunan daerah didasarkan pada data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Proses perencanaan pembangunan daerah bermula dari penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk jangka waktu 20 tahun. RPJPD inilah yang menjadi *grand design* Pembangunan Daerah. Selanjutnya RPJPD dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang disusun untuk jangka waktu 5 tahunan dan memuat : **visi** dan **misi** lima tahunan daerah, arah dan kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, dan program SKPD, lintas SKPD, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Berdasarkan RPJMD setiap tahunnya disusun rencana operasional dalam bentuk Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Penyusunan RKPD disamping sebagai penjabaran dari RPJMD adalah juga merupakan elaborasi dari usulan Rencana Kerja (Renja) SKPD dan hasil Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) yang dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat desa/kelurahan. Berpedoman kepada Renja SKPD maka baru dapat disusun RKA dan RKBMD. Penyusunan RKBMD dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan barang dalam rangka pelaksanaan Renja SKPD. RKBMD ini menjadi salah satu dasar dalam penyusunan RKA SKPD. Secara sederhana alur perencanaan pembangunan daerah dapat digambarkan sebagai berikut:

BAGAN ALUR PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH



Kendala dalam penyusunan RKBMD ini antara lain disebabkan RKBMD lebih bersifat teknis dan lebih dapat menggambarkan *real* belanja. Dalam RKBMD spesifikasi barang harus jelas, dan untuk penyusunan kebutuhan pemeliharaan (RKPBMD) diperlukan pengetahuan dan kemampuan teknis tentang kondisi barang. Oleh sebab itu, maka untuk penyusunan RKBMD/RKPBMD *user* atau pihak yang terkait dengan barang yang dibutuhkan, seperti : operator mesin, teknisi, pejabat teknis, dan lain-lain harus dilibatkan.

Berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014, maka dalam penyusunan RKBMD juga harus direncanakan tindakan/kebijakan yang akan dilakukan terhadap barang-barang yang sudah tidak dioperasionalkan lagi, apakah akan dipindahtangankan, dikerjasamakan dengan pihak lain atau dihapuskan, sehingga proses pengelolaan barang milik daerah betul-betul merupakan sebuah siklus yang berkelanjutan.

C. Penyusunan RKBMD yang Efektif

Menurut Solihin (2008) ada 6 (enam) fungsi perencanaan yaitu :

1. Perencanaan diharapkan menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan yang ditunjukan untuk mencapai tujuan tertentu

2. Perencanaan membuat proses pencapaian tujuan lebih terarah.
3. Perencanaan dapat memperkirakan (*forecast*) terhadap hal-hal yang akan dilalui.
4. Perencanaan memberi kesempatan untuk memilih kombinasi cara terbaik.
5. Perencanaan dilakukan berdasarkan skala prioritas (tujuan, sasaran, maupun tindakan.
6. Dengan perencanaan maka akan ada alat ukur untuk melakukan evaluasi.

Dalam menyusun rencana kebutuhan barang perlu dibedakan antara barang publik dan barang operasional. **Barang Publik** adalah BMD yang digunakan langsung oleh publik dalam bentuk fasilitas umum maupun fasilitas sosial. Adapun **Barang Operasional** adalah BMD yang digunakan atau dioperasionalkan oleh perangkat daerah guna melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk memberikan pelayanan publik.

Berikut ini beberapa langkah yang dapat dilaksanakan dalam penyusunan RKBMD yang efektif, sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan

Menetapkan tujuan dalam perencanaan adalah merupakan hal yang paling prinsip. Tidak ada perencanaan yang bisa dibuat jika tidak ada tujuan yang jelas. Ada 2 hal yang harus menjadi acuan dalam penetapan tujuan, yaitu:

a. Arah dan kebijakan pembangunan daerah.

Arah dan kebijakan pembangunan sebagaimana terdapat pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang disusun sekali dalam 5 tahun. memuat Visi, Misi danb Rencana Strategis. Ketiga hal inilah yang menjadi acuan dalam penentuan tujuan Rencana Anggaran dan Rencana Kebutuhan Barang.

b. Tugas pokok dan fungsi SKPD

Karena semua tugas dan fungsi pemerintah daerah telah dijabarkan kedalam tugas pokok dan fungsi SKPD serta uraian tugas masing-masing unit dalam SKPD, maka sesuai dengan prinsip *bottom up planning*, penyusunan program dan kegiatan termasuk kebutuhan barang dilaksanakan mulai dari unit-unit yang ada di SKPD. Dan tentunya harus mengacu pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

2. Identifikasi kebutuhan

Setelah ditetapkan tujuan, maka langkah berikutnya adalah mengidentifikasi kebutuhan. Ada 2 pendekatan yang bisa digunakan yaitu : 1) Menggunakan pertanyaan 5W + 1H, dan 2) Meramalkan kebutuhan potensial.

a. Menggunakan pertanyaan 5W + 1H

Pertanyaan 5W+1H ini digunakan untuk menggali semua informasi mengenai barang yang dibutuhkan, sehingga dalam implementasinya lebih mudah dan lebih terarah. Pertanyaan tersebut mencakup:

1) WHAT(Apa yang dibutuhkan)

Untuk mengidentifikasi jenis barang yang dibutuhkan secara umum, misal : Lemari, Kendaraan Minibus, Personal Komputer, dam lain-lain.

2) WHY(Mengapa dibutuhkan)

Untuk mengidentifikasi alasan kebutuhan. Alasan kebutuhan barang antara lain disebabkan :

- Adanya kebutuhan baru.
- Pengganti barang yang sudah rusak atau ketinggalan teknologi.
- Melengkapi kekurangan barang yang sudah ada.

Hal diatas mempengaruhi tindak lanjut terhadap barang yang sudah ada, seperti : Perbaikan, Pemanfaatan, Pemindahtanganan, Pemusnahan ataupun Penghapusan.

3) WHERE (Dimana dibutuhkan)

Untuk mengidentifikasi dimana suatu barang dibutuhkan. Lokasi pengoperasian barang akan mengarahkan kita untuk mengidentifikasi spesifikasi barang, misalnya kebutuhan kendaraan dinas untuk daerah yang kondisi jalannya masih kurang baik tentu spesifikasi kebutuhannya berbeda dengan daerah yang kondisi jalannya sudah bagus. Lebih jauh lagi, pertanyaan ini juga menyangkut ketersediaan suku cadang atau teknisi untuk pemeliharaan barang, karena hal ini akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan barang.

4) WHEN (Kapan dibutuhkan)

Untuk mengidentifikasi kapan suatu barang dibutuhkan sehingga dapat ditentukan saat yang tepat untuk pengadaannya. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya barang yang menganggur. Seringkali terjadi barang yang telah dibeli ternyata belum akan dioperasionalkan tahun itu juga, akibatnya barang tersebut harus digudangkan untuk sementara waktu menjelang dioperasionalkan.

5) WHO (Siapa yang membutuhkan)

Untuk mengidentifikasi siapa yang akan menggunakan / mengoperasikan barang. Untuk itu perlu diketahui jenis kebutuhan menurut subjek pemakainya, antara lain :

- Kebutuhan individu / perorangan seperti : Kendaraan perorangan dinas, Laptop, meja kerja dan lain-lain. Barang-barang ini biasanya dipakai secara perorangan sesuai ketentuan dan kebijakan yang berlaku dengan persyaratan-persyaratan tertentu, seperti : Jabatan, tuntutan pekerjaan, kemampuan teknis, dan lain-lain.
- Kebutuhan banyak orang / kelompok. Kebutuhan ini akan yang digunakan sekaligus secara bersama-sama seperti : bangunan kantor, bus kantor, meja rapat, dan lain-lain. Ada pula yang digunakan perorangan secara bergantian seperti : mesin absensi, kamera kantor, dan lain-lain.

6) HOW (Bagaimana yang dibutuhkan)

Pertanyaan ini digunakan untuk memperjelas spesifikasi barang yang dibutuhkan, misalnya : untuk barang sejenis personal komputer, spesifikasi yang dibutuhkan yaitu :

- Processor : setara core i5.
- HDD : minimal 500 GB
- VGA : minimal 1 GB
- Monitor : XVGA 17”
- Kondisi : Baru & Built in.

b. Memprediksi kebutuhan potensial

Kebutuhan potensial adalah kebutuhan yang tidak secara langsung dapat teridentifikasi akan tetapi dapat diprediksi akan muncul disebabkan perubahan lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan program dan kegiatan SKPD, seperti : cuaca, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah pusat, dan lain sebagainya.

Contoh :

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, yang membebaskan masyarakat dari biaya pengurusan KTP, maka dapat diprediksi terjadinya peningkatan jumlah pengurusan KTP. Oleh sebab itu kebutuhan potensial dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- Penambahan peralatan komputer untuk perekaman data penduduk
- Penambahan luas ruang tunggu pelayanan
- Penambahan bangku tunggu pelayanan.

3. Pedomani standar yang berlaku

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah/Negara telah diatur bahwa ada 3 standar yang harus dipedomani dalam menyusun RKBMD yaitu :

- Standar Sarana dan Prasarana Perangkat Daerah;

  Standar ini mengatur plafond tertinggi mengenai ukuran dan kapasitas yang boleh diadakan untuk suatu SKPD/instansi pemerintah.

- Standar Harga

  Standar ini mengatur plafond tertinggi mengenai harga suatu barang yang akan dibeli oleh SKPD/instansi pemerintah.

4. Inventarisir barang yang sudah ada

Dalam rangka efisiensi, maka perlu diperhatikan kondisi ketersediaan barang yang ada. Jika suatu barang masih tersedia dalam kondisi baik, layak serta masih ekonomis untuk

dioperasionalkan, maka pengadaan baru tidak perlu dilakukan. Demikian juga, jika suatu barang masih layak dan ekonomis untuk dioperasionalkan hanya perlu sedikit perbaikan, maka perencanaan yang disusun adalah untuk perbaikan / pemeliharaan. Pengadaan baru hanya diperuntukkan bagi barang sebelumnya belum ada atau belum lengkap.

5. Tentukan prioritas

Dengan kondisi ketersediaan anggaran yang terbatas dimana tidak semua kebutuhan barang dapat dipenuhi dalam satu tahun anggaran, maka perlu penentuan prioritas. Untuk penentuan prioritas ini setiap kebutuhan barang diukur tingkat kepentingannya dengan menggunakan indikator yang relevan dan tentunya perlu dibedakan antara barang publik seperti fasilitas umum dan fasilitas sosial dengan barang operasional.

Untuk barang publik, penilaian kebutuhannya sudah terakomodir dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafond Anggaran Sementara (PPAS) yang bersumber dari hasil Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang). Dalam hal ini SKPD hanya memfasilitasi sesuai dengan kaitan bidang barangnya.

Adapun untuk barang operasional aparatur dapat digunakan indikator-indikator sebagai berikut yaitu :

a. Intensitas Penggunaan

Semakin sering barang tersebut digunakan maka akan semakin tinggi pula tingkat kebutuhan akan barang tersebut. Barang yang intensitas penggunaan tinggi ini biasanya adalah barang-barang adinistrasi perkantoran, seperti : personal komputer.

b. Dependensi Barang

Indikator ini berkenaan dengan ketergantungan suatu barang dengan barang lain. Artinya jika suatu barang x tidak akan bisa berfungsi dengan baik tanpa adanya barang y, maka tingkat prioritas barang y menjadi sangat tinggi.

c. *Besarnya pengaruh barang terhadap pelaksananaan tupoksi*.

Indikator ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh suatu barang terhadap pencapaian tupoksi SKPD. Artinya jika barang tersebut tidak ada maka pelaksanaan tupoksi SKPD akan terganggu.

contoh : alat-alat berat pada Dinas PU, mobil pemadam kebakaran.

d. Mendesak

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kemendesakkan kebutuhan atas barang, yang biasanya disebabkan oleh perubahan situasi yang sangat cepat, seperti : bencana alam, perubahan kebijakan, dan lain-lain.

Penilaian tersebut kita lakukan dengan menggunakan *skala likert* dimana masing-masing indikator diberikan skore penilaian skala 1 s/d 5, sebagai berikut:

Skore	Kriteria
1	Sangat Rendah
2	Rendah
3	Sedang
4	Tinggi
5	Sangat Tinggi

Total Skore dari semua indikator kita maknai dalam prioritas sebagai berikut:

Total Skore	Kriteria
4 - 9	Rendah
10 - 15	Sedang
16 - 20	Tinggi

Selanjutnya dapat kita contohkan daftar penilaian kebutuhan sebagai berikut:

DAFTAR : PENILAIAN KEBUTUHAN BARANG MILIK DAERAH TAHUN 2014

SKPD : Dinas Kependudukan dan Capil
UNIT : Bidang Informasi Kependudukan

No	NamaBarang	JmlKebutuhan	JmlTersedia	Kondisi				Kekurangan	Bobot					Prioritas
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat			Intensitas	Dependensi	Pengaruh	Mendesak	Total	
						Layak Perbaikan	Tidak Layak Perbaikan							
1.	2.	**3.**	**4.**	**5.**	**6.**	**7.**	**8.**	**9.**	**10.**	**11.**	**12.**	**13.**	**14.**	**15.**
	Kegiatan Pemutakhiran Data Penduduk													
1.	Personal Komputer	10	7	4	1	1	1	4	5	2	5	5	17	**Tinggi**
2.	Laptop	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Printer	5	2	2	-	-	-	3	2	2	-	5	9	**Rendah**
4.	Scanner	2	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Kamera Digital	1	-	-	-	-	1	1	2	1	4	5	12	**Sedang**
6.	Handycam	1	-	-	-	-	1	1	2	1	3	5	11	**Sedang**
7.	Wireless LAN	1	-	-	-	-	1	1	5	3	5	5	13	**Sedang**
8.	Speaker Wireless	2	-	-	-	-	-	2	2	1	2	1	6	**Rendah**
9.	Sepeda Motor	5	3	2	-	1	-	2	5	2	5	5	17	**Tinggi**
10.	Pebangunan Ruang Server	1	-	-	-	-	-	1	5	5	4	4	18	**Tinggi**

....., ... April 2014.
Kabid. Informasi Kependudukan,

.....
NIP. .....

Hasil penentuan prioritas kebutuhan sebagaimana dicontohkan diatas, dikompilasi dari tiap-tiap unit dalam SKPD untuk kemudian dituangkan kedalam Daftar Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD) yang disusun secara berurutan sesuai tingkat kepentingan / prioritas sebagaimana yang tertera pada kolom 9.

Barang-barang yang kondisinya rusak ringan dan rusak berat yang masih layak untuk diperbaiki sebagaimana pada kolom 6 dan 7 nantinya ditambahkan kedalam Daftar Rencana Kebutuhan Pemeliharaan Barang Unit (RKPBU). Sedangkan barang yang sudah rusak berat dan tidak layak diperbaiki lagi nantinya dimasukkan kedalam daftar rencana barang yang akan dihapuskan.

Berikut ini contoh RKBU yang disusun setelah penilaian kebutuhan:

SKPD : DINAS KEPENDUDUKAN DAN CAPIL
KAB./KOTA : .....

DAFTAR : RENCANA KEBUTUHAN BARANG MILIK DAERAH
TAHUN ANGGARAN 2014

No.	Nama / Jenis Barang	Jenis	Type	Ukuran/ Kapasitas	Jumlah	Satuan	Harga Satuan (Rp)	Jumlah Biaya (Rp)	Kode Rekening	Ket.
1.	**2.**	**3.**			**4.**	**5.**	**6.**	**7.**	**8.**	**9.**
I	**Bidang .....**									
1.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
2.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
3.	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
dst...		.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
II	**Bidang Informasi Kependudukan**									
1.	Personal Komputer	.....	.....	.....	4	Unit	.....	.....	.....	
2.	Sepeda Motor	.....	.....	.....	2	Unit	.....	.....	.....	
3.	Pebangunan Ruang Server	.....	.....	.....	1	Unit	.....	.....	.....	
4.	Kamera Digital	.....	.....	.....	1	Unit	.....	.....	.....	
5.	Handycam	.....	.....	.....	1	Unit	.....	.....	.....	
6.	Wireless LAN	.....	.....	.....	1	Unit	.....	.....	.....	
7.	Printer	.....	.....	.....	3	Unit	.....	.....	.....	
8.	Speaker Wireless	.....	.....	.....	2	Unit	.....	.....	.....	
III	**Bidang ...**									
dst..	dst ...									

Padang, ... April 2014.
Kepala Dinas Kependudukan dan Capil
.....,

.....
NIP.....

6. Kembangkan alternatif selain pengadaan.

Kebutuhan barang milik daerah tidak selamanya dipenuhi melalui cara pengadaan. Ada kebutuhan-kebutuhan yang bersifat temporer dan tidak harus dimiliki oleh SKPD. Untuk hal tersebut SKPD dapat menggunakan alternatif-alternatif seperti : Sewa kepada provider, pinjam antar SKPD, pinjam pakai dengan instansi vertikal, dan lain-lain sejenisnya.

Berdasarkan hasil inventarisasi barang sebagaimana yang dijelaskan pada poin (4) diatas, kita dapat mengetahui mana barang milik daerah yang sudah tidak digunakan lagi dalam penyelenggaraan tugas pokok SKPD. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

- Tidak sesuai lagi dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW).
- Penggunaan teknologi baru.
- Kapasitas yang berlebih.

Untuk hal tersebut dapat dikembangkan alternatif-alternatif sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain :

a. Pemanfaatan.
   - Sewa
   - Kerjasama pemanfaatan
   - Bangun Guna Serah / Bangun Serah Guna, untuk barang milik daerah berupa tanah.

b. Pemindahtanganan.
   - Penjualan
   - Tukar Guling
   - Penyertaan Modal Pemerintah Daerah

III. PENUTUP

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa RKBMD adalah komponen penting dari design perencanaan pembangunan daerah yang menjadi salah satu penentu kesuksesan program dan kegiatan pemerintah daerah dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah.

Efektivitas RKBMD dapat terwujud apabila disusun secara seksama dengan mempedomani arah dan kebijakan pembangunan daerah, memperhatikan standar dan ketentuan yang berlaku, dan menggunakan teknik analisa yang relepan untuk menentukan prioritas serta mengembangkan inovasi-inovasi yang lebih efisien.

Selanjutnya dalam rangka mewujudkan hal diatas dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis penyusunan RKBMD ini harus dimiliki oleh seluruh pimpinan unit/ SKPD karena berhubungan dengan penyusunan program dan kegiatan serta anggaran SKPD.
2. Perlu dukungan semua pihak yang terlibat dalam perencanaan pembangunan daerah untuk berkomitmen menjadikan RKBMD sebagai salah satu acuan dalam menyusun dan membahas Rancangan APBD.
3. Peningkatan peran SKPD pengawasan dalam mengawasi dan mengontrol agar Rencana Belanja Modal SKPD tidak menyimpang dari RKBMD yang telah disahkan.

Daftar Pustaka

Handayaningrat, Soewarno. 1996. *Azas-azas Organisasi Manajemen*. Jakarta: Mas Agung;

http://www.slideshare.net. diakses tanggal 19 Mei 2014. *Perencanaan Pelaku Pembangunan* oleh Dadang Solihin.

Koontz, Harold. 1966. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bhratara;

Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Jakarta : UPP STIM YKPN;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta;

Santoso, Benny. 2006. *Bebas dari Konsumerisme*.Yogyakarta : ANDI;

Siagian, S.P, 2007. *Fungsi-fangsi Managerial*. Jakarta : Bumi Aksara;

Terry, George R. 1991. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.

Tim Kajian PKP2A III LAN Samarinda, *Efektivitas Perencanaan Pembangunan Daerah di Kalimantan*, 2010;

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

BIODATA PENULIS

YANISON MN, SE.,MM., lahir di Padang pada tanggal 5 Oktober 1973. Menyelesaikan program S.1 di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Terbuka pada tahun 2001. Pendidikan S.2 diselesaikan di Program Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Publik Universitas Negeri Padang.
Berdomisili di Jl. Sutan Syahrir No. 113 Silaing Bawah, Padang Panjang, telp. 0752-82136 (HP: 08126793233 dan 0811660301 dan email : yanisonmnsemm@yaho.co.id)
Saat ini bertugas sebagai Widyaiswara Muda pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. Sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Aset pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemko. Padang Panjang (2014), Kepala Seksi pada Bidang Pengelolaan Aset (2010-2014), Kepala Seksi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Pemko. Padang Panjang (2007-2010)
Pendidikan dan latihan yang pernah diikuti antara lain : Pelatihan Pelatih (TOT) Program Inpres Desa Tertinggal di Kab. Padang Pariaman (1993), Diklat Bendaharawan di Kab. Padang Pariaman (1998), Diklat Kepemimpinan Tk. IV di Kota Padang Panjang (2003), Diklat Pengelolaan Barang Milik Daerah di Pusdiklat BPKP Ciawi (2012), Pendidikan Dasar Penilai Aset di Jakarta (2013), Training of Trainee Calon Widyaiswara (2014), dan Training of Facilitator (ToF) Diklat Prajabatan Pola Baru (2015).

ISBN 978-602-73638-0-9

Fenomena Perilaku Koruptif (Analisis Penyebab Timbulnya Perilaku Koruptif di Indonesia)

Dr. Hariawan Bihamding

Widyaiswara Madya BPSDM Kementerian Dalam Negeri
Jalan Kompleks Taman Makam Pahlawan No.8, Kalibata, Pancoran, Jakarta 12740

(Diterima 13 Oktober 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak:

Kata kunci:

Corresponding author: Hariawan Bihamding, E-mail: bihamding.hariawan@yahoo.com.

Latar Belakang Masalah

Konsentrasi bangsa saat ini masih terfokus pada penyakit kronis yang bernama korupsi. Hampir setiap hari kita senantiasa dijejali pemberitaan mengenai kasus korupsi. Korupsi betul-betul membuktikan dirinya sebagai virus mematikan dalam penyelenggaraan pemerintahan di negeri ini. Daya rusaknya begitu masif dan melibatkan seluruh komponen, elemen, institusi, dan sendi-sendi kehidupan dalam negara ini. Teramat sulit dicerna bila seorang pemuka agama, guru besar, hakim agung atau penegak hukum lainnya, hingga mantan aktivis mahasiswa yang getol menyoroti kasus korupsi, kini malah terjerat kasus korupsi. Sistem yang kropos, budaya masyarakat yang permisif, dan penegakan hukum yang lemah menjadi salah satu indikator penyebab mewabahnya kasus korupsi. Sehingga ada benarnya pepatah dari negeri Tiongkok yang menyatakan bahwa, "bila berpakaian serba putih, jangan sekali-kali masuk ke dalam gudang arang, karena walaupun tidak bersentuhan dengan arang, tapi butiran debunya yang tertiup angin tentu akan mengotori pakaian".

Munculnya perilaku koruptif yang makin meningkat di tengah semangat reformasi dan transparansi seakan menjadi ironis yang menyesakkan. Adanya kendala memberantas korupsi ini karena para penikmat korupsi atau oknum koruptor-pun berjuang habis-habisan mempertahankan eksistensinya dan bukannya takut atau jera, namun malah semakin berani. Keberadaan lembaga pemberantasan korupsi seperti KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) terus "digoyang" dan berupaya dikriminalisasi, dikurangi kewenangannya, dan malah diwacanakan untuk dibubarkan. Padahal KPK merupakan pilar terpenting dalam semangat reformasi untuk memberantas KKN yang tumbuh subur di masa orde baru.

Berdasarkan dari realita tersebut di atas menunjukkan bahwa upaya-upaya pemberantasan yang digalakkan selama ini masih belum memberikan kontribusi yang besar dan menyeluruh karena peringkat negara kita dalam indeks penilaian korupsi tersebut masih cenderung stagnan, tidak memperlihatkan perubahan yang nyata dan signifikan seperti yang diungkapkan dari hasil survei terbaru *Transparency International* Indonesia (TII) bahwa

Corruption Perception Index (CPI) atau Indeks Persepsi Korupsi Indonesia tahun 2013 masih berkisar pada skor 32 atau sama seperti tahun 2012 lalu (*Kompas, 4/12/2013*). Oleh sebab itu diperlukan pemahaman dan analisa yang kompleks tentang akar permasalahan yang membelit sehingga perilaku koruptif ini semakin merajalela di negeri ini.

Penyebab Terjadinya Perilaku Koruptif

Beberapa pakar telah berupaya mengungkapkan ataupun merumuskan tentang penyebab dari timbulnya perilaku koruptif ini. Salah satu yang terkenal yakni hasil analisa dari Robert Klitgaard dalam bukunya yang berjudul *Controlling Corruption* (2001) dan *Corrupt Cities. A Proctica! Guide to Cureand Prevention* (2005), dimana menyatakan bahwa korupsi terjadi karena adanya monopoli kekuasaan dan diskresi kewenangan namun lemah dalam akuntabilitas atau dirumuskan dengan : C (*corruption*) = M (*monopoli power*) + D (*discreation by officials*) – A (*accountability*). Namun dari hasil kajian dan pengalaman di lapangan, rumusan yang dikemukakan oleh Klitgaard ini memiliki kecenderungan yang cocok diterapkan pada kondisi sebuah institusional, kelembagaan, atau organisasi. Rumusan tersebut kurang mampu mengulas bila dihadapkan pada kondisi global atau yang berlaku umum. Dari penelusuran literatur dari Robert Klitgaard dengan kedua buku karyanya tersebut, memang pada hakikatnya banyak berbicara pada kondisi dunia birokrasi, perkantoran, dan perusahaan swasta. Sehingga menurut penulis, rumusan yang dicetuskan tersebut [C = M + D – A] memiliki kebenaran yang signifikan bila diterapkan pada situasi perkantoran dan perusahaan. Sementara dunia korupsi amat luas dan sangat kompleks, menyentuh seluruh aspek kehidupan masyarakat secara global. Sehingga adanya kompleksitas tersebut membutuhkan banyak indikator yang bisa merangkum semua aspek yang melingkupinya.

Berdasarkan atas pengamatan, analisa, pendapat beberapa pakar, dapat dirangkumkan hakikat penyebab terjadinya korupsi dengan rumusan sebagai berikut:

C = P - S - M

Keterangan :

C = *corruption* (korupsi)

P = *power* (kekuasaan)

S = *system* (sistem)

M = *morality* (moralitas)

Pada rumusan di atas, tercipta pola bahwa korupsi terjadi karena adanya kekuasaan dengan sistem dan moralitas yang lemah.

Adanya Kekuasaan

Faktor yang *pertama* yakni *power* atau kekuasaan merupakan prasyarat mutlak terlahirnya sebuah korupsi. Kasus perilaku korupsi yang terjadi hampir pasti selalu dimodali dengan sebuah kekuasaan baik dalam lingkup kecil maupun besar. Para oknum koruptor yang sekarang ini banyak mendekam di penjara, tervonis melakukan korupsi karena awalnya

memiliki kekuasaan dan kewenangan. Sulit atau tidak mungkin menemukan koruptor yang tanpa dibekali sebuah kekuasaan. Makin besar kekuasaannya maka makin luas dan besar pula peluang melakukan korupsi tersebut. Kekuasaan sangat dekat dengan korupsi hal ini sesuai dengan pernyataan anggota parlemen Inggris, Lord Acton, seabad yang lalu yang mengatakan bahwa kekuasaan cenderung korup, "*power tends to corrupt and absolute power corrupts absolutely*" (kekuasaan cenderung disalahgunakan dan kekuasaan yang mutlak menghasilkan korupsi yang mutlak pula). Pernyataan ini merupakan opini dengan melihat fenomena yang berlaku saat itu dan hingga kini masih sangat relevan dengan kondisi saat ini. Kekuasaan cenderung memberikan seseorang kebebasan untuk melakukan apa saja, sehingga sekecil apapun kekuasaan itu bila tidak dibatasi, diatur, dikendalikan, dan diberlakukan secara bijak, maka niscaya akan menjerumuskan ke hal-hal yang berdampak negatif dan kurang baik. Banyak kasus dan peristiwa yang menyebabkan sebuah kehancuran akibat penggunaan kekuasaan yang tidak memiliki batasan dan kearifan, salah satu contohnya adalah tumbangnya rezim Suharto di tahun 1998 lalu.

Demikian pula halnya dengan teori Robert Klitgaard yang mencantumkan kekuasaan sebagai rumusan awal terciptanya korupsi dengan memaknai korupsi sebagai akibat dari adanya monopoli kekuasaan dan diskresi kewenangan disertai akuntabilitas yang lemah. Kekuasaan dan kewenangan amat mempengaruhi sebuah tindakan perilaku korupsi. Apalagi ditunjang dengan lemahnya akuntabilitas atau transparansi.

Lemahnya Sistem

Selanjutnya rumusan yang *kedua* yang menjadi penyebab terjadinya korupsi adalah adanya faktor penerapan sistem yang lemah. Sistem dalam pengertian dan pemahaman dalam tulisan ini memiliki banyak cakupan, mulai dari sistem tata pemerintahan dan birokrasi, sistem perpolitikan, sistem di bidang hukum, dan sistem sosial yang berlaku atau mempengaruhi lingkungan masyarakat. Akibat adanya sistem-sistem yang rapuh tersebut secara tidak langsung menciptakan terwujudnya perilaku koruptif. Seperti yang dikemukakan oleh Ketua KPK, Abraham Samad, yang menuturkan bahwa, "Harus diakui sistem sekarang membuka peluang korupsi. Karena itu, perlu didorong agar terbangun sistem yang berintegrasi agar dapat mencegah korupsi dan kecurangan sedini mungkin" (*Kompas, 5/12/2013*). Demikian pula oleh Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Eko Prasojo, mengungkapkan bahwa, "Penyakit kejiwaan birokrasi (*psyco-bureaupathology*) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individual. Sistemlah yang membuat dan kadang memaksa individu berperilaku menyimpang" (*Kompas, 29/4/2013*).

Hal yang paling vital menentukan adalah sistem tata pemerintahan dan birokrasi yang kurang mampu menutup peluang terjadinya korupsi seperti; lemahnya komitmen dan ketegasan para pemimpin, akuntabilitas pemerintah yang terkesan formalitas belaka, adanya kecenderungan monopoli kewenangan yang pada beberapa aspek kurang melibatkan sektor swasta, kultur penguasa yang masih sangat kuat ketimbang sebagai pelayan masyarakat, SDM dan profesionalisme birokrasi yang masih rendah, kurangnya keteladanan para pemimpin, rekruitmen pegawai yang sarat KKN, struktur dan administrasi pemerintahan yang penuh ketimpangan seperti; gemuk, boros, dan sangat in-efisiensi, sistem pengawasan yang

belum optimal, *reward* dan *punishment* belum maksimal, distribusi kewenangan ke daerah yang besar namun kurang didukung oleh kontrol yang tegas, munculnya politisasi birokrasi, kompensasi gaji yang masih rendah, budaya feodalisme yang cenderung masih kuat, kurangnya transparansi, lemah dalam perencanaan dan evaluasi, *job discreption* yang tumpang tindih, dan lain sebagainya.

Realita yang amat besar pula pengaruhnya secara luas yakni adanya perubahan sistem pemerintahan, seperti dalam era reformasi dari sentralistik ke desentralistik dengan otonomi daerah sebagai wadah penerapannya memberikan peluang terciptanya perilaku koruptif. Pelimpahan kewenangan dengan segala pembiayaannya namun kurang disertai dengan dukungan SDM aparatur yang profesional, penerapan perangkat aturan yang belum optimal, dan pengawasan yang lemah, membuat kebijakan otonomi daerah tersebut sebagai lahan subur bagi para oknum elite daerah dalam mengeruk anggaran pembangunan dan menguras sumber-sumber potensi kekayaan daerah.

Demikian pula untuk sistem per-politik-an yang berlaku terbukti banyak memiliki kelemahan seperti; besarnya kemauan atau kepentingan politik dalam penyelenggaraan pemerintahan seiring dengan masuknya era reformasi, lemahnya *check and balance* kekuasaan, lemahnya kontrol dari lembaga legislatif pusat dan daerah (DPR/D), biaya politik yang sangat besar untuk merebut pengaruh masyarakat dan melanggengkan kekuasaan, adanya biaya kampanye dan pemenangan kandidat baik untuk kepala daerah atau anggota legislatif , tidak ada parpol oposisi yang tegas mengontrol jalannya pemerintahan, kewenangan lembaga legislatif yang sangat besar dan sangat berpotensi menekan birokrasi untuk kepentingan lain, lemahnya kesadaran dan pemahaman masyarakat dalam dunia politik, masih kuatnya peran mafia politik, fungsi *budgeting* lembaga legislatif yang kebablasan menyuburkan calo anggaran dan calo proyek, upaya reformasi yang setengah-setengah, dan lain sebagainya.

Lalu sistem hukum yang rapuh menyangkut antara lain; lemahnya *law enforcement*, sosok penegak hukum yang mudah disuap, masih kuatnya kontrol eksekutif, adanya potensi korupsi pada lembaga yang menangani korupsi, undang-undang korupsi yang lemah, sistem hukum yang memberi peluang, penerapan sanksi yang tidak menjerakan, kurangnya SDM, kuantitas, dan profesionalisme aparat penegak hukum, lemahnya sosialisasi hukum, independensi lembaga hukum yang belum optimal, celah dalam regulasi untuk terjadinya penyimpangan (seperti dalam pembahasan anggaran oleh komisi di DPR/D hingga satuan tiga, kewenangan pejabat publik, dan pengelolaan pajak), sarana dan prasarana hukum yang belum optimal, masih terjaganya eksistensi mafia hukum dan mafia peradilan, masih saratnya intervensi dalam penetapan peraturan, jual beli pasal, dan sebagainya, tebang pilih dalam pengusutan dan penerapan sanksi, mudahnya menerima keringanan hukuman, remisi, dan pengurangan masa tahanan, masih berkutat pada tindakan represif bukan preventif, upaya pelemahan kewenangan lembaga anti korupsi seperti KPK, dan lain sebagainya. Realitas ini semakin nyata dengan pengungkapan dugaan kasus suap yang membelit Akil Mochtar mantan ketua Mahkamah Konstitusi (MK) dalam penanganan masalah pilkada beberapa waktu lalu.

Kemudian dari sistem sosial masyarakat yang lemah mencakup yaitu; minimnya partisipasi, pelibatan, dan kontrol masyarakat (*social control*), kurangnya pemahaman hukum masyarakat, lemahnya aksi dan gerakan masyarakat dalam upaya pemberantasan korupsi, munculnya nilai-nilai kewajaran yang berbau koruptif akibat belum hilangnya budaya kolonialisme dan budaya feodal seperti; euwuh pakeuwuh, upetiisme, sogokan, senioritas, angpao, uang terima kasih, gratifikasi, dan sebagainya, demikian pula masih kuatnya apresiasi masyarakat terhadap nilai materi, kedudukan, dan status sosial ketimbang nilai kejujuran, keimanan, dan kesederhanaan, kurangnya kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap dampak korupsi, merebaknya budaya hedonis, konsumtif, dan pola hidup bermewah-mewahan serta ingin kaya tanpa bekerja keras, kurangnya rasa malu dan semakin tipisnya rasa percaya diri serta etos kerja, sedikitnya lembaga masyarakat seperti LSM yang berani mengontrol penyelenggaraan pemerintahan, kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum, adanya sikap acuh tak acuh dan masa bodoh terhadap penyimpangan dan perilaku korupsi yang terjadi, belum diterapkannya sanksi sosial seperti; pengucilan dan kerja sosial di fasilitas umum, semakin terkikisnya nilai-nilai luhur dan kearifan lokal, masih kurangnya pendidikan karakter, moral, dan etika baik dalam lingkungan sekolah maupun dalam keluarga, dan lain sebagainya.

Dari sistem sosial yang lemah tersebut, indikator yang amat berperan adalah menyangkut mengenai kontrol masyarakat atau *social control*. Sistem kontrol sosial memiliki tingkat urgenitas yang besar dalam mewujudkan terjadinya korupsi. Tanpa adanya partisipasi masyarakat dalam bentuk pengawasan seperti ini akan menciptakan peluang terjadinya berbagai bentuk penyimpangan dan penyelewengan sebagaimana yang telah dirasakan sekarang ini.

Berdasarkan pengalaman-pengalaman yang terjadi beberapa waktu lalu membuktikan bahwa kontrol sosial amat berperan dalam mengubah berbagai peristiwa yang terjadi di negeri ini. Contoh kasus tersebut seperti; lengsernya pemerintahan Orba, penghentian kriminalisasi 2 pimpinan KPK (Bibit Samad Rianto dan Chandra Hamzah), penghentian pembangunan gedung baru DPR RI, kasus Prita, dukungan pembangunan gedung baru KPK, dan sebagainya. Contoh-contoh kasus tersebut menunjukkan bahwa peran pengawasan masyarakat amat signifikan dalam mengontrol perilaku elit politik dan pejabat pemerintahan. Terutama dengan semakin meningkatnya penggunaan jejaring sosial yang terbukti cepat merespon berbagai kejanggalan dan indikasi penyimpangan dalam berbagai kebijakan pemerintah.

Indikator kontrol sosial ini pun sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Iwan Gardono Sujatmiko, dimana dikatakan bahwa, "korupsi terjadi karena kurangnya kontrol sosial atau gerakan sosial" (*Kompas 25/8/2012*). Pernyataan tersebut didasari dengan mengambil contoh kasus program Keluarga Berencana (KB) pada era pemerintahan Presiden Soeharto yang sukses besar karena munculnya gerakan sosial untuk mendukung kegiatan tersebut. Berkaca dari pengalaman itu, maka Iwan GS berpendapat bahwa upaya pemberantasan korupsi perlu ditindaklanjuti pula dengan gerakan sosial dengan melibatkan seluruh elemen masyarakat untuk mensukseskan program tersebut. Gerakan atau kontrol sosial tersebut nantinya dapat bersinergi dengan seluruh kebijakan pemerintah sehingga dapat

terlaksana se-efisien dan se-efektif mungkin dengan mengurangi tindakan represif yang terbukti membutuhkan anggaran yang jauh lebih besar.

Kontrol sosial harus didahului dengan sosialisasi yang intens dan berkesinambungan melalui peran media massa, sehingga hal tersebut dapat mengubah persepsi dan pemahaman mengenai dampak yang ditimbulkan oleh perilaku korupsi tersebut. Disamping itu dengan munculnya pemahaman masyarakat dapat menggugah kesadaran dan mengubah *image* yang berkembang bahwa korupsi itu merupakan budaya yang berakar kuat yang sulit untuk diberantas. Dengan adanya kesadaran yang menyeluruh tersebut bisa secara otomatis mengerem kuantitas dan kualitas tindak pidana korupsi yang terjadi karena budaya permisif, upeti, sogokan, dan lain sebagainya lambat laun akan hilang dan akan muncul sikap antipati terhadap korupsi. Kasus penguatan kontrol sosial ini banyak terjadi di beberapa negara lain seperti di Jepang, China, Singapura, Hongkong, dan Malaysia yang terbukti mampu mengendalikan perilaku korupsi secara signifikan.

Keempat faktor sistem yang buruk tersebut (tata pemerintahan dan birokrasi, politik, hukum, dan sistem sosial) terbukti amat mempengaruhi terjadinya kasus korupsi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Prof. Ryaas Rasyid dalam wawancara di TV swasta beberapa tahun lalu, yang mengatakan bahwa, "sistem merupakan penyebab utama munculnya perilaku korupsi sekarang ini". Demikian pula oleh Daniel Sparingga yang menyatakan bahwa, "terjadinya korupsi itu bukan hanya akibat adanya *bad people,* melainkan juga akibat *wrong system, bad system and weak system*" (*Kompas 15/2/2012*). Hal inipun sesuai opini dari Soejatna Soenoesoebrata (2009 : 71) mengungkapkan bahwa, "(1) korupsi akan selalu timbul bila ada kesempatan, (2) kesempatan selalu ada dalam sistem kerja lembaga yang rusak, dan (3) rusaknya sistem kerja lembaga karena tidak berfungsinya pengawasan atau kontrol oleh para pemimpin". Dari ketiga pendapat para pakar tersebut dapat dikemukakan bahwa pemberlakuan sistem yang rapuh menyebabkan peluang terciptanya berbagai bentuk penyimpangan dan penyelewengan serta awal dari rusaknya sendi-sendi tata kehidupan bernegara dan berbangsa. Dengan pemberlakuan sistem yang keliru tersebut mendorong semua tatanan atau pola yang baik terkikis oleh kepentingan tertentu yang justru berdampak negatif. Sehingga diharapkan adanya solusi pembenahan atas sistem yang berlaku untuk mengurangi dan meniadakan penyimpangan dan kelemahan yang ada. Keempat sistem yang merupakan pilar utama yang menyokong penyelenggaraan sebuah negara bila mengalami kerusakan dan kelumpuhan akan mempengaruhi seluruh pencapaian tujuan bernegara tersebut. Realita yang ada sekarang ini menggambarkan dengan jelas bahwa rapuhnya 4 sistem itu telah membawa kondisi negara ini berada pada titik nadir sebagai negara yang gagal mensejahterakan masyarakatnya. Sehingga dengan melihat dan merasakan kenyataan itu, hal yang paling dibutuhkan saat ini adalah komitmen dan tindakan nyata untuk secepatnya berbenah, memperbaiki sistem yang rapuh tersebut untuk kemudian meningkatkan moral bangsa menuju pada perwujudan cita-cita negara yang adil, makmur, aman, dan sejahtera.

Rendahnya Moralitas

Kemudian faktor *ketiga* dalam rumusan tersebut yakni menyangkut tentang moralitas atau karakteristik pribadi seseorang. Efek moralitas seseorang sangat berdampak dalam

melakoni dan melakukan ucapan, tindakan atau perbuatan pada kehidupannya di dunia ini. Demikian pula dalam melaksanakan pekerjaan, tugas, kewenangan, dan amanah yang dipercayakan kepadanya sangat tergantung pada *personality* tersebut. Bila moralitas pribadinya baik, maka dapat diprediksi mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik pula. Namun jika memiliki moral atau kepribadian yang lemah dan keimanan yang kurang, maka tidak akan mengherankan apabila banyak terjadi penyimpangan dan pencapaian kinerja yang buruk menyertai *track record* dalam mengemban amanah yang dipercayakan kepadanya tersebut. Olehnya itu dalam rekruitmen pegawai atau karyawan senantiasa digunakan psikotest untuk mengukur tingkat kejiwaan, kepribadian, dan watak seseorang guna mendapatkan pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Moralitas atau karakteristik pribadi banyak dipengaruhi pula oleh beberapa faktor seperti; genetika, keluarga, lingkungan sosial, suku, agama, ras/bangsa, tekanan, hingga masa lalu, dan adat istiadat atau budaya yang berkembang di lingkungannya.

Aspek karakteristik pribadi atau moralitas ini sangat penting karena terbukti menjadi faktor yang paling banyak disebut oleh beberapa informan dalam wawancara dan oleh beberapa pakar dalam berbagai literatur untuk menentukan penyebab terjadinya korupsi. Karena sistem bagaimanapun, dengan peluang yang demikian besar, disertai kontrol yang mungkin lemah, jika karakteristik pribadi atau kepribadian seseorang tersebut memang baik, maka penyimpangan dan penyelewengan seperti korupsi tetap akan sulit terjadi. Demikian sebaliknya bila semua kondisi tersebut tertutup untuk dilakukan penyimpangan, namun karena kepribadian atau moralitas oknum itu rendah, maka dapat diprediksi tetap akan tercipta perilaku korupsi tersebut. Sebab yang bersangkutan pasti akan mencari celah, peluang, dan kesempatan untuk melakukan penyelewengan tersebut. Hal ini hampir sama dengan teori kriminalitas, dimana dinyatakan bahwa kejahatan terjadi karena adanya niat dan kesempatan, faktor niat inilah yang mewakili *personality* tersebut. Sebab jika niat yang berkehendak besar, maka kesempatan bisa dicari. Sehingga dapat dikatakan bahwa moralitas amat berperan sebagai latar penyebab yang paling dominan. Banyaknya kasus korupsi yang terjadi amat ditentukan oleh rendahnya moralitas oknum koruptor tersebut. Sifat serakah dan tamak dengan segala kelicikan dan nafsu duniawinya yang besar menjadi motivasi yang paling utama. Sekarang ini bukan faktor kemiskinan lagi, apalagi dengan tingkat pendidikan karena realitas yang ada sekarang ini justru amat ironis, penjara para koruptor diisi oleh orang-orang kaya yang berpendidikan tinggi dan memiliki kedudukan terhormat di masyarakat.

Hal yang paling berperan pula dalam efek moralitas adalah adanya tekanan (*pressures*) yang mempengaruhi logika dan emosi. Bila tekanan tersebut muncul dan berlangsung lama, maka dapat merubah mentalitas atau kepribadian seseorang. Tekanan, dapat timbul dari dalam atau dari luar dan bisa muncul dalam sisi positif atau negatif. Namun dalam kasus korupsi ini tentu yang hadir adalah dari sisi negatifnya. Tekanan dapat berupa tekanan psikologis (rendah diri, syirik, iri hati, kurang percaya diri, cemburu, marah dengan kondisi yang ada, dendam, dan sebagainya), tekanan ekonomi (kemiskinan, dan ketidakmampuan), tekanan fisik (sakit, cacat), dan sebagainya. Sedangkan tekanan dari luar yang berefek negatif dapat berupa; kebutuhan keluarga, lingkungan sosial, lingkungan kantor, perintah atasan, hingga tuntutan atau permintaan partai politik, dan berbagai tekanan luar lainnya.

Aspek *pressures* atau tekanan ini terbukti amat menentukan sebab bila peluang atau kesempatan menipis, meskipun moralitas cukup baik namun karena adanya tekanan (baik dari dalam maupun dari luar), maka penyelewengan pun (terpaksa) akan dilakukan juga. Berbagai kasus korupsi yang mencuat seringkali dilatarbelakangi oleh adanya tekanan ini, baik dari atasan atau penguasa, parpol, keterdesakan ekonomi, gaya hidup, dan sebagainya. Dari hal-hal tersebut memberikan pemahaman bahwa tekanan (*pressures*) secara tidak langsung memiliki peran yang amat besar dalam menciptakan perilaku koruptif.

Faktor moralitas atau karakteristik pribadi ini memiliki relevansi dengan teori yang dikemukakan oleh M. Romney, dkk (1980) dimana dinyatakan bahwa, "*personal characteristics* (*ethics*) mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud-motivating forces*)". Bila dijelaskan kurang lebih memiliki makna bahwa jika karakterisitik pribadi seseorang rendah, maka sangat memungkinkan terjadi kecurangan (*fraud*), sebaliknya bila karakteristik pribadi orang tersebut tinggi, maka tidak terjadi kecurangan (*no fraud*). Sehingga dari hasil pemaparan inilah yang mendasari sebuah karakteristik pribadi atau moralitas menempati salah satu indikator penyebab terjadinya perilaku koruptif.

Penutup

Dari hasil rumusan yang telah dipaparkan di atas menggambarkan bahwa korupsi terjadi disebabkan oleh adanya kekuasaan (*power*), rapuhnya 4 sistem yang mencakup seperti; sistem tata pemerintahan dan birokrasi, sistem politik, sistem hukum, dan sistem sosial, lalu lemahnya moralitas. Kekuasaan dan 4 sistem yang rapuh merupakan peluang terjadinya korupsi tersebut. Demikian pula moralitas yang rendah menjadi katalis yang ampuh dalam melakukan berbagai penyimpangan. Sementara tekanan (*pressures*) baik dari dalam maupun dari luar yang bersifat negatif terkadang mempengaruhi moralitas seseorang untuk ikut (secara terpaksa) dalam berperilaku koruptif. Tekanan terkadang muncul atau tidak namun bila hadir tetap akan mampu mempengaruhi terjadinya korupsi secara tidak langsung. Tekanan dapat berupa tekanan psikologis (rendah diri, syirik, iri hati, kurang percaya diri, cemburu, marah dengan kondisi yang ada, dendam, dan sebagainya), tekanan ekonomi (kemiskinan, dan ketidakmampuan), tekanan fisik (sakit, luka), dan sebagainya.

Keempat sistem yang merupakan pilar utama yang menyokong penyelenggaraan sebuah negara bila mengalami kerusakan dan kelumpuhan akan mempengaruhi seluruh pencapaian tujuan bernegara tersebut. Realita yang ada sekarang ini menggambarkan dengan jelas bahwa rapuhnya 4 sistem itu telah membawa kondisi negara ini berada pada titik nadir sebagai negara yang hampir gagal mensejahterakan masyarakatnya. Sehingga dengan melihat dan merasakan kenyataan itu, hal yang paling dibutuhkan saat ini adalah komitmen dan tindakan nyata untuk secepatnya berbenah, memperbaiki sistem yang rapuh tersebut untuk kemudian meningkatkan moral bangsa menuju pada perwujudan cita-cita negara yang adil, makmur, aman, dan sejahtera.

Adapun saran yang dapat dikemukakan dari penulisan ini yakni sebagai berikut :

1. Hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif, terintegrasi, dan berkesinambungan, guna mewujudkan hasil yang lebih sempurna. Penelitian mengenai fenomena korupsi memiliki tingkat keunikan dan kesulitan yang tinggi,

mengingat penelitian ini berupaya mengorek dan mendalami keterangan yang seharusnya ditutup-tutupi atau sangat dirahasiakan karena bisa berdampak hukum.

2. Diharapkan pada penelitian lainnya berhasil merumuskan konsep metodologi yang khusus mengarahkan secara tepat dan menjadi pedoman dalam penelitian tentang fenomena korupsi. Buku pedoman yang dimaksud dapat berupa "Metodologi Penelitian Korupsi". Demikian pula diperlukan pengembangan ilmu korupsi (koruptologi) menjadi ilmu yang dapat berdiri sendiri dan menjadi mata kuliah atau mata pelajaran di kampus atau di sekolah, sehingga generasi muda dapat secara dini mengetahui tentang apa, mengapa, dan bagaimana korupsi itu yang ke depannya bisa bermanfaat mengurangi perilaku korupsi di negeri ini.
3. Untuk dapat memberantas korupsi diperlukan beberapa langkah dan strategi sesuai pendapat beberapa pakar atau ahli yang telah mendalami fenomena korupsi ini. Banyak saran atau solusi pemecahan yang telah dikemukakan, baik berupa preventif maupun represif. Kini berpulang kepada komitmen dan keberanian para pemimpin dan penentu kebijakan di negeri ini agar mengambil sikap tegas untuk memberantas korupsi ini hingga ke akar-akarnya. Bukan hanya berupa wacana, pembentukan komisi, gerakan, strategi ini dan itu yang hanya bermanfaat sebagai *lips service* atau pencitraan kepada masyarakat. Sekarang ini masyarakat tinggal butuh tindakan nyata, rasa keadilan, ketegasan, bukan tebang pilih, dan tidak untuk kepentingan sesaat.

Biodata

Nama Lengkap	:	**DR. Drs. HARIAWAN BIHAMDING, MT.**
N I P	:	19740514 199303 1 002
Pangkat/gol.	:	Pembina (IV/a)
Jabatan	:	Widyaiswara Madya
Instansi	:	BPSDM (Badiklat) Kemendagri – Kalibata Jkt
Tempat tanggal lahir	:	Sengkang 14 Mei 1974
Pendidikan	:	SDN 5 Sengkang Sulsel tamat 1986 SMPN 1 Sengkang tamat 1989 SMAN 5 Ujung Pandang (Makassar) tamat 1992 D3 – STPDN (IPDN) Jatinangor tamat 1995 S1 – IIP Jakarta tamat 2000 S2 – ITS Surabaya tamat 2002 S3 – Unpad Bandung tamat 2013
A l a m a t	:	Jln. Damai III/16 RT 08 RW 05 Kel. Pejaten Timur Kec. Ps. Minggu – Jakarta Selatan, atau Jln. Candi Penataran XI no 44 RT IV RW 04 Kel. Kali Pancur Kec. Ngaliyan - Semarang tlp. 024-76634525 atau 081543030999 081327663779
E m a i l	:	bihamding.hariawan@yahoo.com

ISBN 978-602-73638-0-9

Pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak

Heru Supriyanto, BEM, M.Si.

Widyaiswara Madya Pusdiklat Pajak Kementerian Keuangan

(Diterima 13 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Tulisan ini membahas tentang pentingnya sertifikasi usaha hotel terhadap asrama Pusdiklat Pajak, mengingat telah meningkatnya kesejahteraan peserta diklat yaitu PNS pada Direktorat Jenderal Pajak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan kesimpulannya adalah sudah saatnya fasilitas asrama di Pusdiklat Pajak diubah menjadi fasilitas hotel berbintang.

Kata kunci: Sertifikasi Usaha Hotel

Corresponding author: Heru Supriyanto, E-mail: herusdarman@gmail.com .

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada tanggal 22-24 Mei 2015, Pusdiklat Pajak menyelenggarakan seminar yang mengusung tema Penyusunan Memori Peninjauan Kembali. Seminar tersebut menghadirkan nara sumber yang kompeten di bidangnya, yaitu guru besar hukum administrasi dari Universitas Padjajaran dan Universitas Gadjah Mada.

Peserta yang hadir adalah para pejabat Penelaah Keberatan dari Kantor Wilayah Ditjen Pajak se-Indonesia. Tetapi patut disayangkan bahwa para peserta seminar tersebut tidak menginap di asrama Pusdiklat Pajak, padahal saat itu, asrama dalam keadaan kosong, sedang tidak ada diklat. Sebaliknya, mereka lebih suka menginap di Hotel Mega Anggrek (sebuah hotel bintang tiga) yang berjarak kurang lebih 1,1 km dari Pusdiklat Pajak dengan tarif yang terjangkau, yaitu mulai dari Rp.420.000,-. Artinya adalah tarif tersebut sudah ter-cover dengan Biaya Penginapan Perjalanan Dinas Dalam Negeri bagi seorang PNS golongan I/II untuk Provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar Rp.400.000,- per OH. Satuan Biaya Penginapan Perjalanan Dinas Dalam Negeri tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan No. 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2015.

Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah telah mendefinisikan bahwa hotel adalah fasilitas penyedia jasa penginapan/peristirahatan termasuk jasa terkait lainnya dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga motel, losmen, gubuk pariwisata, wisma pariwisata, pesanggrahan, rumah penginapan dan sejenisnya, serta rumah kos dengan jumlah kamar lebih dari 10 kamar. Namun demikian, asrama tidak dikenakan Pajak Hotel.

Kapasitas asrama Pusdiklat Pajak adalah 150 kamar. Penyusun menyadari bahwa asrama Pusdiklat Pajak masih jauh jika ingin disebut sebagai hotel, hotel melati sekalipun! Namun demikian, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2013 tentang Jenis dan Tarif atas

Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Keuangan, telah diatur bahwa tarif menginap di asrama di lingkungan BPPK, wilayah Jabodetabek, per orang/hari adalah Rp 180.000,-.

1.2. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah memberi masukan kepada Kapusdiklat Pajak tentang pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak.

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berupa usulan tentang pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak.

II. DESKRIPSI SINGKAT LOKUS

2.1. Visi dan Misi

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tanggal 11 Oktober 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan maka Pusdiklat Pajak mempunyai tugas membina pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang pajak berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Dengan mengemban tugas pokok dan fungsi tersebut, Pusdiklat Pajak dalam merencanakan kegiatannya mempunyai keterkaitan yang khusus dengan Ditjen Pajak sehingga dalam pelaksanaan tugas tersebut Pusdiklat Pajak melakukan koordinasi dan kerja sama dengan Ditjen Pajak. Adapun visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pusdiklat Pajak adalah sebagai berikut.

2.1.1. Visi

Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang pajak yang terdepan dalam menghasilkan SDM yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung-jawab.

2.1.2. Misi

Misi Umum

Melaksanakan pengembangan SDM pengelola keuangan dan kekayaan negara di bidang pajak melalui pendidikan dan pelatihan untuk mewujudkan SDM yang amanah, profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung-jawab.

Misi Khusus

a. Meningkatkan kegiatan penelitian di bidang pengembangan SDM serta Pajak.
b. Turut serta menuntaskan reformasi BPPK dan menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan dengan tata kelola yang baik.
c. Nilai-Nilai Kementerian Keuangan yang meliputi lntegritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan.

2.2. Tujuan

Tujuan Pusdiklat Pajak adalah

a. Menghasilkan SDM pengelola keuangan dan kekayaan negara dalam bidang pajak yang amanah, profesional, bertanggung jawab melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keuangan dan kekayaan negara yang berkualitas.

b. Membangun sistem yang dapat mendorong tercapainya kementerian keuangan menjadi corporate university dengan memanfaatkan teknologi informasi tepat guna.

c. Mengembangkan kapasitas widyaiswara agar kualitas diklat menghasilkan SDM yang memenuhi kebutuhan user.

2.3. Sasaran Strategis

Sasaran strategis Pusdiklat Pajak adalah

a. Terwujudnya diklat berbasis kompetensi dan teknologi informasi sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan diklat.

b. Terwujudnya kualitas layanan diklat yang profesional dan memuaskan pemangku kepentingan termasuk keinginan untuk menjadikan kementerian keuangan menjadi corporate university.

c. Terwujudnya evaluasi diklat yang menyeluruh dan berkelanjutan.

d. Terwujudnya penataan organisasi Pusdiklat Pajak yang handal dan modern.

e. Tercapainya peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung pendidikan dan pelatihan.

f. Terwujudnya pengelolaan kepegawaian menuju SDM Pusdiklat Pajak yang professional, berintegritas tinggi dan bertanggung-jawab dengan dukungan tata administrasi kepegawaian dan sistem pengembangan widyaiswara yang baik.

g. Terwujudnya akuntabilitas sistem manajemen keuangan dan manajemen aset.

h. Peningkatan jejaring kerjasama Pusdiklat Pajak dengan mitranya.

2.4. ldentifikasi Masalah Pada Lokus dengan Analisis SWOT

ldentifikasi masalah pada lokus apabila ditinjau dengan pendekatan SWOT adalah sebagai berikut

2.4.1. Strenght

a. Sejak tahun 2013 Pusdiklat Pajak sudah melaksanakan pelatihan DTU Orientasi dan Pembentukan Karakter dalam rangka menjamin kebugaran, kedisiplinan, rasa persatuan dan kesatuan antar pegawai.

b. Pusdiklat Pajak sudah memiliki pola diklat.

c. Jaringan di laboratorium komputer sudah siap digunakan.

d. Pegawai Pusdiklat Pajak sudah mendapat pelatihan Maintenance Office dan sudah membentuk tim reformasi perubahan tata kelola Pusdiklat Pajak berbasis 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

e. Pegawai Pusdiklat Pajak dan sebagian Widyaiswara sudah mendapatkan pelatihan membangun e-learning sesuai kebutuhan.

f. Networking dengan mitra kerja sudah berjalan dengan lancar.

g. SOP Pusdiklat sudah mendapatkan ISO 9001:2008.

2.4.2. Weaknes

a. Ditjen Pajak dalam 5 tahun akan menambah 26.000 pegawai sementara Pusdiklat Pajak hanya memiliki 40 Widyaiswara.

b. Dari persepsi user, materi diklat terlalu berat bobotnya di knowledge, sementara keseimbangan antara knowledge dan keterampilan belum tercapai.

c. Kapasitas asrama Pusdiklat Pajak untuk menampung pelatihan pegawai baru yang direncanakan berasrama hanya sanggup sebanyak 1.500 pegawai per tahun (atau selama 17 tahun untuk memenuhi kebutuhan Ditjen Pajak).

d. Selama 2 tahun berjalan akan dilakukan pembangunan asrama pusdiklat, sehingga mengurangi 60% kapasitas peserta untuk program diklat berasrama.

e. Perpustakaan belum secara optimal menunjang diklat.

f. Evaluasi terkait kualitas diklat belum bisa berjalan dengan baik.

g. Semua diklat di Pusdiklat Pajak belum terakreditasi.

2.4.3. Opportunity

a. Peluang untuk meningkatkan kualitas tata kelola dalam hal kerjasama dengan mitra technical assistance dapat di laksanakan kembali.

b. Jaringan untuk peningkatan kualitas administrasi diklat tersedia dengan adanya relasi dengan para praktisi tata kelola.

c. Perkembangan teknologi informasi semakin memudahkan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diklat.

d. *Knowledge*/pengetahuan teknis lebih mudah didapat karena tersedia di social media.

2.4.4. Threat

a. Potensi kegagalan dalam memenuhi persyaratan di UU ASN yang meliputi proses sertifikasi pegawai dan pemenuhan jamlat pengembangan pegawai.

b. Potensi kegagalan menyesuaikan layanan terhadap kebutuhannya karena adanya perombakan organisasi.

c. Potensi kegagalan penyelesaian rencana pembangunan gedung menghambat penyediaan SDM berkualitas.

d. Potensi ketidakpuasan dari user yang akan berdampak pada tingkat kepercayaan.

III. IDENTIFIKASI MASALAH

3.1. Masalah

Sebagaimana telah diuraikan dalam point 1.1. Latar Belakang, diketahui bahwa pegawai di lingkungan Ditjen Pajak memilih menginap di Hotel Mega Anggrek, sehingga dapat ditafsirkan bahwa muncul rasa tidak puas dari user manakala harus menginap di asrama Pusdiklat Pajak. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan user kepada Pusdiklat Pajak.

ldentifikasi masalah dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan meneliti ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dibandingkan dengan kenyataan. Hasilnya adalah bahwa asrama Pusdiklat Pajak perlu disertifikasi dengan Sertifikasi Usaha Hotel. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang patut dipertimbangkan dalam permasalahan penelitian ini adalah

3.1.1. Teori Maslow

Maslow beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi.

Jika kebutuhan tingkat tiga relatif sudah terpenuhi, maka timbul kebutuhan akan harga diri (esteem needs) yang meliputi 1). Kebutuhan-kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, percaya diri, dan kemandirian dan 2). Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, kebanggaan, dianggap penting dan apresiasi dari orang lain.

Dengan demikian, orang-orang yang terpenuhi kebutuhannya akan harga diri akan tampil sebagai orang yang percaya diri, tidak tergantung pada orang lain dan selalu siap untuk berkembang terus untuk selanjutnya meraih kebutuhan yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (self actualization).

3.1.2. Tunjangan Kinerja

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak telah merubah struktur penghasilan secara signifikan. Seorang pegawai dengan jabatan paling rendah akan menerima Tunjangan Kinerja sebesar Rp. 5.361.800,- per bulan, belum termasuk gaji. Sementara itu, Dirjen Pajak akan menerima Tunjangan Kinerja sebesar Rp. 117.375.000,-. Walaupun aturan tersebut berlaku pada 19 Maret 2015, tetapi Tunjangan Kinerja diberikan per Januari 2015. Tunjangan Kinerja tahun 2015 dibayarkan sebesar 100%, yang didasarkan pada realisasi penerimaan pajak tahun 2014. Dengan demikian, benarlah bahwa pegawai di lingkungan Ditjen Pajak yang telah menerima Tunjangan Kinerja membutuhkan harga diri dan aktualisasi diri.

3.1.3. Pelayanan Publik

Pasal 5 Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur bahwa ruang lingkup pelayanan publik meliputi pelayanan barang publik dan jasa publik serta pelayanan administratif. Ruang lingkupnya meliputi pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, perhubungan, sumber daya alam, pariwisata, dan sektor strategis lainnya. Sementara pelayanan administratif meliputi tindakan administratif pemerintah yang diwajibkan oleh negara dan diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan perlindungan pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda warga negara. Dengan demikian, Pusdiklat Pajak harus memberikan pelayanan asrama bertaraf hotel untuk menjaga kehormatan pegawai di lingkungan Ditjen Pajak.

3.1.4. Sertifikasi Usaha Hotel

Pasal 2 Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. PM.53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel. Menparekraf mengatakan bahwa bahwa tujuan dari Sertifikasi Usaha Hotel adalah agar a). Menjamin kualitas produk, pelayanan dan pengelolaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan tamu; b). Memberikan perlindungan kepada tamu, pengusaha hotel, tenaga kerja, dan masyarakat, baik untuk keselamatan, kesehatan, kenyamanan, keamanan, dan kemudahan dan pelestarian lingkungan hidup.

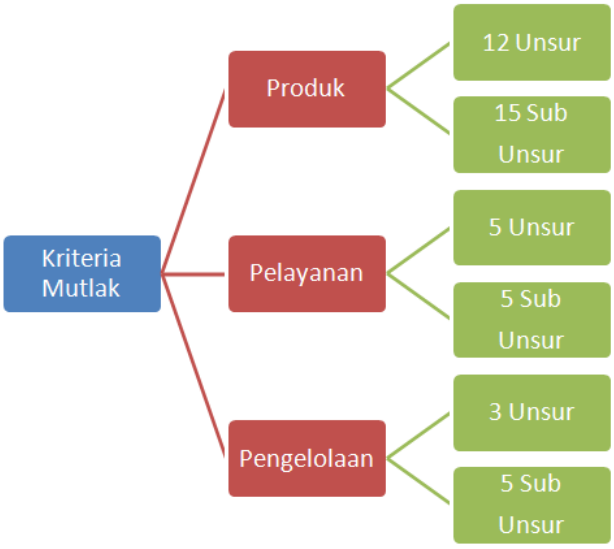
Dengan demikian, terbuka bagi Pusdiklat Pajak untuk melakukan Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak sebagaimana SOP (Standar Operating Procedure) Pusdiklat Pajak telah menerima Sertifikat ISO 9001:2008 pada tahun 2014.

3.2. Prioritas Masalah

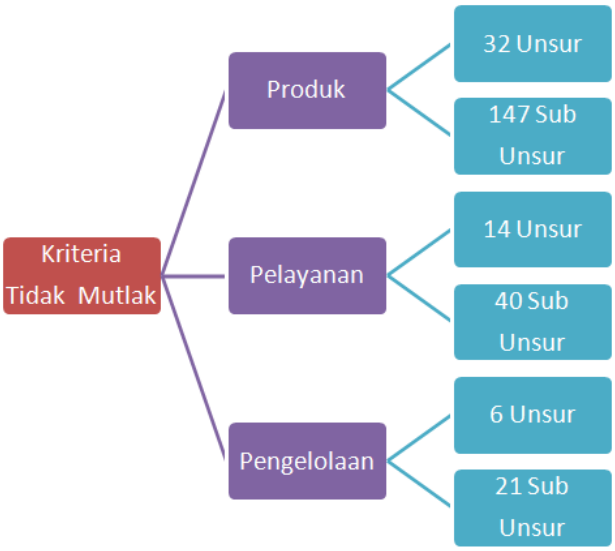
Menparekraf mengatur bahwa Sertifikasi Usaha Hotel diawali dengan tiga tahap yang meliputi Persyaratan Dasar, Kriteria Mutlak dan Kriteria Tidak Mutlak.

Persyaratan dasar meliputi a). Tanda Daftar Usaha Pariwisata bidang Usaha Penyediaan Akomodasi jenis Usaha Hotel; b). Kelaikan fungsi bangunan gedung; c). keterangan laik sehat; dan d). kelaikan kualitas air.

Kriteria Mutlak Hotel Bintang terdiri atas a). aspek produk; b). Aspek pelayanan dan c). Aspek pengelolaan



Kriteria Tidak Mutlak Hotel Bintang terdiri atas a). Aspek produk; b). Aspek pelayanan dan c). Aspek pengelolaan.



3.3. Rekomendasi Penyelesaian

Sebagai wujud rasa menghargai pegawai di lingkungan Ditjen Pajak, maka Asrama Pusdiklat Pajak harus dilakukan Sertifikasi Usaha Hotel sesuai dengan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. PM.53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel.

Hasil sertifikasi akan diketahui apakah asrama Pusdiklat Pajak tergolong sebagai asrama yang bertaraf a). Hotel Bintang yaitu hotel yang telah memenuhi kriteria penilaian penggolongan kelas hotel bintang satu, dua, tiga, empat, dan bintang lima, atau b). Hotel Nonbintang (hotel melati) yaitu hotel yang tidak memenuhi kriteria penilaian penggolongan kelas hotel sebagai hotel bintang satu.

IV.- RENCANA TINDAK KONSULTASI DIKLAT

4.1. Jenis, Alasan Pemilihan dan Tahapan Kegiatan

Untuk mewujudkan rekomendasi penyelesaian masalah yaitu belum dilakukan Sertifikasi Usaha Hotel pada asrama Pusdiklat Pajak diperlukan kegiatan sebagai berikut.

1. Pimpinan memahami pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada asrama Pusdiklat Pajak. Persetujuan pimpinan menjadi kunci pembuka pintu masuk rekomendasi Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak. Pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Pusdiklat Pajak selaku pemangku diklat dan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan kelaku pimpinan tertinggi yang akan bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Usaha (LSU).
2. Sosialisasi kepada Para Pihak

   Belum semua pihak yang terlibat memahami arti pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada asrama Pusdiklat Pajak, untuk itu perlu dilakukan sosialisasi pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak kepada seluruh pihak yang terlibat dalam Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama.

3. Koordinasi dengan BPPK dan LSU

   LSU yang berwenang melakukan Sertifikasi Usaha Hotel misalnya PT Sucofindo Indonesia.

4. Komitmen Para Pihak

   Setelah pimpinan setuju, diperlukan komitmen dari seluruh jajaran Pusdiklat Pajak baik pimpinan, pejabat, staf, dan widyaiswara, selain itu juga komitmen dari Kabag Kepegawaian, Kabag Organisasi dan Tatalaksana, Sekretaris BPPK, Kepala BPPK. Agar komitmen ini mudah dilaksanakan perlu dibuat tertulis dalam bentuk kesepakatan bersama dan rencana aksi.

5. ldentifikasi Masalah

   Setelah semua pihak setuju dan berkomitmen untuk mewujudkan Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak, maka langkah selanjutnya adalah identifikasi masalah untuk terwujudnya Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama dimaksud.

6. lmplementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi

   Setelah dilakukan identifikasi masalah langkah selanjutnya adalah implementasi agar masalah tersebut dapat diatasi.

7. Sertifikasi oleh LSU

   Penilaian Sertifikasi Usaha Hotel oleh LSU diperoleh skor dengan rentang nilai sebagai berikut:

   a. ≥ 936 untuk kelas hotel bintang lima;
   b. 728 – 916 untuk kelas hotel bintang empat;
   c. 520 – 708 untuk kelas hotel bintang tiga;
   d. 312 – 500 untuk kelas hotel bintang dua; dan
   e. 208 – 292 untuk kelas hotel bintang satu.
   f. Penilaian Hotel Nonbintang batas nilai terendah sebesar 152.

4.2. Lokasi dan Waktu

Rencana tindak Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak berdasarkan lokasi dan waktu dapat dijelasakan sebagai berikut.

No.	Topik	Strategi	Lokasi	Waktu
1	Pimpinan paham	Sharing pengalaman Diklat WI Berjenjang Utama	Pusdiklat Pajak	Akhir Juni 2015
2	Para Pihak paham	Lokakarya	BPPK	Akhir Juni 2015
3	Kerja sama antara BPPK dengan LSU	Rapat koordinasi	BPPK	Awal Juli 2015
4	Komitmen Para Pihak	Lokakarya	BPPK	Akhir Juli 2015
5	Identifikasi Masalah	Rapat kerja, curah pendapat, FGD	Pusdiklat Pajak	Agustus 2015
6	Implementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi	Diklat, Pelaksanaan Tugas, Rapat Koordinasi	Pusdiklat Pajak	Sept. 2015 - Juli 2016
7	Sertifikasi oleh LSU	Sertifikasi	Pusdiklat Pajak	Agustus 2016

4.3. Stakeholders

Adapun stakeholders adalah sebagai berikut.

No.	Topik	Strategi	*Stakeholders*
1	Pimpinan paham	Sharing pengalaman Diklat WI Berjenjang Utama	Kepala, Pejabat, Staf dan Widyaiswara Pusdiklat Pajak
2	Para Pihak paham	Lokakarya	Kabag Organisasi dan Tatalaksana, Sekretaris Badan, Kepala BPPK, Kapusdiklat dan LSU
3	Kerja sama antara BPPK dengan LSU	Rapat koordinasi	Kapusdiklat Pajak, Kabag Umum, Kabag OTK BPPK
4	Komitmen Para Pihak	Lokakarya	Kepala BPPK, Kapusdiklat Pajak
5	Identifikasi Masalah	Rapat kerja, curah pendapat, FGD	Kapusdiklat Pajak,seluruh Kabid di Pusdiklat Pajak dan Widyaiswara
6	Implementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi	Diklat, Pelaksanaan Tugas, Rapat Koordinasi	Kapusdiklat Pajak,seluruh Kabid di Pusdiklat Pajak dan Widyaiswara
7	Sertifikasi oleh LSU	Sertifikasi	LSU

4.4. Alternatif Solusi

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah asrama Pusdiklat Pajak yang belum disertifikasi. Sedangkan masing-masing tahapan pelaksanaan strateginya akan muncul kendala sehingga perlu dipersiapkan altenatif solusinya sebagai berikut.

No.	Topik	Strategi	Alternatif Solusi
1	Pimpinan paham	Sharing pengalaman Diklat WI Berjenjang Utama	Usulan tertulis dalam bentuk telaah draf
2	Para Pihak paham	Lokakarya	Rapat koordinasi
3	Kerja sama antara BPPK dengan LSU	Rapat koordinasi	
4	Komitmen Para Pihak	Lokakarya	FGD dengan narasumber pihak ke tiga
5	Identifikasi Masalah	Rapat kerja, curah pendapat, FGD	
6	Implementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi	Diklat, Pelaksanaan Tugas, Rapat Koordinasi	Diklat
7	Sertifikasi oleh LSU	Sertifikasi	Sertifikasi

4.5. Kendala

Adapun kendala yang mungkin muncul dalam Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama di Pusdiklat Pajak adalah pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana karena banyaknya kegiatan masing-masing pihak. Kendala lainnya adalah tidak cukupnya anggaran. Selain itu, kendala lainnya adalah sebagai berikut.

No.	Topik	Kendala	Anggaran	Waktu
1	Pimpinan paham	Pimpinan tidak memahami pentingnya Sertifikasi Usaha Hotel pada asrama	Anggaran tidak Cukup Tersedia	Realisasi tidak sesuai jadual waktu yang direncanakan
2	Para Pihak paham	Para pihak terkait tidak paham Sertifikasi		
3	Kerja sama antara BPPK dengan LSU	Tidak ada kerjasama antara Pusdiklat pajak, BPPK		
4	Komitmen Para Pihak	Tidak ada komitmen para pihak		
5	Identifikasi Masalah	Masalah yang menghambat sertifikasi tidak teridentifikasi		
6	Implementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi	Masalah yang menghambat sertifikasi tidak dapat diatasi		
7	Sertifikasi oleh LSU	Asrama tidak Tersertifikasi Usaha Hotel		

4.6. Output

Adapun output dari masing-masing tahapan usulan Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak adalah sebagai berikut.

No.	Topik	Kendala
1	Pimpinan paham	Disposisi Kapusdiklat Pajak untuk melaksanakan Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak
2	Para Pihak paham	Dukungan pra pihak terakit dengan pentingnya Sertifikasi
3	Kerja sama antara BPPK dengan LSU	Kesepakatan bersama
4	Komitmen Para Pihak	Komitmen bersama dalam bentuk rencana tindak
5	Identifikasi Masalah	Daftar identifikasi masalah
6	Implementasi Solusi Mengatasi Masalah yang Teridentifikasi	Semua masalah teratasi
7	Sertifikasi oleh LSU	Asrama Tersertifikasi Usaha Hotel

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa adalah penting untuk melakukan Sertifikasi Usaha Hotel pada Asrama Pusdiklat Pajak sebagai wujud penghargaan kepada pegawai di lingkungan Ditjen Pajak agar menjadi ASN professional.

5.2. Saran

Setelah Kapusdiklat Pajak menyetujui usulan Sertifikasi Usaha Hotel pada asrama Pusdiklat Pajak, segeralah dibentuk tim kerja untuk mewujudkannya.

Daftar Pustaka

Dr. J. Basuki MPsi dan Dr. M. Enteng, MA, Dipl. Ed, 2006. Praktik Konsultasi Diklat, modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Utama, LAN, Jakarta

Peraturan Menteri Keuangan No. 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2015

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010, tanggal 11 Oktober 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan

Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. PM.53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel

Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2013 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Keuangan

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

ISBN 978-602-73638-0-9

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC dengan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delon dan McClean (Studi Kasus di KPU Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priuk)

Hanif Dwi Kurniawan & Ribut Sugianto

Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan

(Diterima 02 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) adalah salah satu jajaran dibawah Kementerian Keuangan yang telah menetapkan cetak biru pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan melakukan sentralisasi pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai. Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dibangun untuk sisi pengguna jasa salah satunya adalah dengan mengimplementasikan Portal Pengguna Jasa yang merupakan sistem integrasi seluruh layanan DJBC kepada pengguna jasa yang bersifat publik, sehingga sebagai *user*, Pengguna Jasa dapat mengakses layanan kepabeanan dan cukai kapanpun dan di manapun berada asalkan terhubung dengan internet. Portal Pengguna Jasa pada akhirnya diharapkan mampu memberikan pelayanan prima yang berorientasi pada kelancaran arus kegiatan impor ekspor di pelabuhan serta sebagai bentuk transparansi kepada pengguna jasa kepabeanan dan cukai. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC dengan model kesuksesan sistem informasi Delone dan McLean di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tanjung Priok. Responden dalam penelitian ini adalah pengguna jasa pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tanjung Priok yang berjumlah 166 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *System Quality* terhadap *Perceived Usefulness dan User Satisfaction*. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *Information Quality* terhadap *Perceived Usefulness* dan *User Satisfaction.* Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *Perceived Usefulness* terhadap *User Satisfaction.* Serta terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *System Importance* terhadap *Perceived Usefulness* dan *User Satisfaction*.

Kata kunci: *Portal Pengguna Jasa, Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean, System Quality, Information Quality, Perceived Usefulness, User Satisfaction, System Importance*

Corresponding author: Ribut Sugianto, E-mail: ribut.sugianto@gmail.com, Tel./Fax.: 08159411472

PENDAHULUAN

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi oleh pemerintah dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan memberikan sumbangan besar dalam efisiensi proses bisnis. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) telah memanfaatkannya untuk meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa. Sesuai amanat Keputusan Menteri Keuangan No.240/KMK.01/2009 tentang kebijakan pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

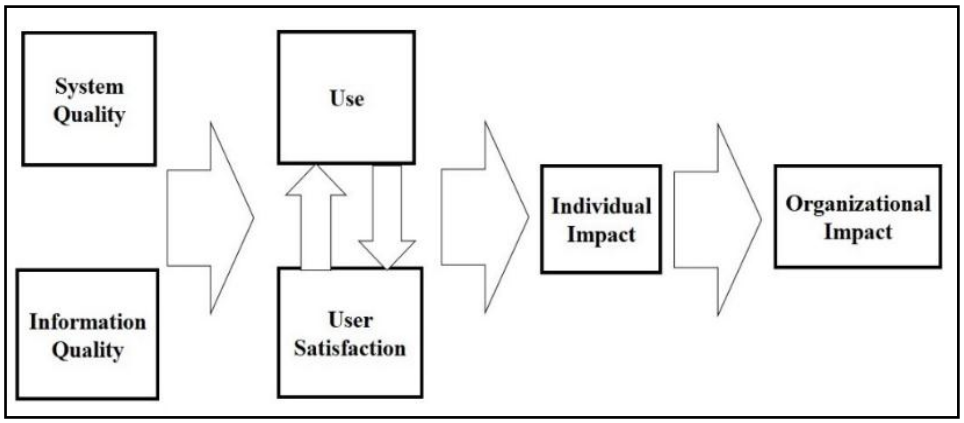
(TIK) di lingkungan Departemen Keuangan, DJBC telah menerbitkan Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai No.39/BC/2011 tentang penetapan cetak biru pengembangan teknologi informasi dan komunikasi DJBC dan mulai melakukan sentralisasi pelayanan kepabeanan dan cukai secara bertahap sejak tahun 2011.

DJBC mengimplementasikan TIK dengan mengembangkan sistem Portal Pengguna Jasa yang merupakan sistem terintegrasi seluruh layanan DJBC kepada pengguna jasa yang bersifat umum. Portal ini merupakan bentuk transparansi DJBC, sehingga setiap pengguna jasa dapat mengetahui status dari layanan yang diajukan secara *realtime* pada setiap waktu dan tempat asalkan terhubung dengan internet. Fitur portalnya terdiri atas 3 sistem utama, yaitu sistem registrasi, pelayanan, publikasi data kepabeanan dan *support system* yang dapat diakses melalui url *http://customer.beacukai.go.id/*. Menu dan fitur yang ada di portal pengguna jasa berupa 1. Sistem registrasi kepabeanan berisi kegiatan pendaftaran yang dilakukan pengguna jasa kepabeanan dan cukai untuk mendapatkan Nomor Identitas Kepabeanan (NIK). 2. Sistem pelayanan yang meliputi submit berkas *online*, cukai *online*, perizinan *online* dan *online billing*; dan 3. Publikasi data kepabeanan berupa *browse* data manifes, *browse* data Pemberitahuan Impor Barang, *browse* data Pemberitahuan Ekspor Barang, *browse* hutang dan *browse* blokir.

Sistem portal pengguna jasa DJBC telah resmi diberlakukan sejak tahun 2013 hingga sekarang. Permasalahannya adalah evaluasi kepuasan pengguna terhadap portal tersebut belum pernah dilakukan, padahal upaya ini sangat diperlukan untuk menentukan keberlanjutannya. Melalui evaluasi tersebut, kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem Portal Pengguna Jasa DJBC dapat segera diketahui dan diperbaiki. Laudon dan Laudon dalam Radityo dan Julaikha (2007) menjelaskan kesuksesan sistem merupakan hal yang sulit diketahui. Menurutnya, penggunaan analisis biaya dan manfaat tidak dapat dilakukan secara sempurna karena tidak semua manfaat bisa dikuantifikasi. Namun demikian, Irani dan Love (2008) menyebutkan ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi penerapan sistem informasi. Masing-masing melalui pendekatan keuangan, non-keuangan, *tangible* dan *intangible*. Lebih lanjut Irani dan Love (2008) menambahkan bahwa model yang paling sesuai untuk dicoba dan diuji adalah Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean (1992, 2003). Dalam konsep tersebut apa yang diukur, metrik yang diuraikan dalam model tersebut memungkinkan diidentifikasi secara rinci berdasarkan kategori yang mendukung evaluator dalam mengidentifikasi keberhasilan dalam Sistem Informasi.

Penelitian ini menggunakan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean yang direspesifikasi lebih lanjut oleh Peter B. Seddon sebagai landasannya dengan menggunakan variabel *system importance* dan variable *perceived usefulness* untuk menggantikan variabel *use*. Adapun tujuannya adalah menentukan apakah *system quality*, *information quality*, *system importance* dan *perceived usefulness* mempunyai pengaruh terhadap *user satisfaction* portal pengguna jasa DJBC.

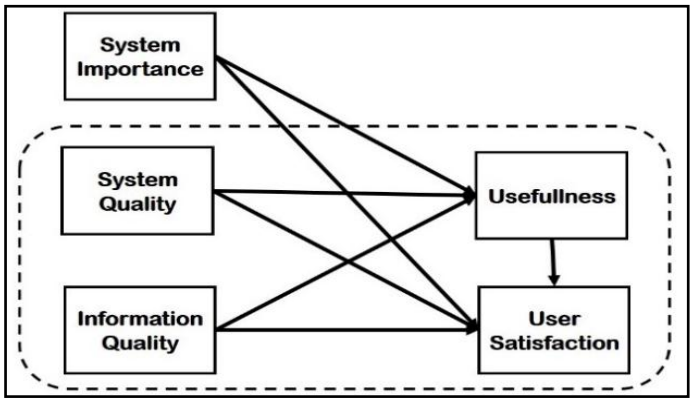
DeLone dan McLean (1992) memperkenalkan sebuah model untuk mengukur kesuksesan sistem informasi. Model tersebut berisi 6 dimensi kategori dari kesuksesan sistem informasi, yaitu *system quality, information quality, use, user satisfaction, individual impact* dan *organizational impact* (Gambar 1).



Gambar 1. Model Kesuksesan Sistem Informasi.

Berdasarkan Gambar 1, *system quality* dan *information quality* secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi, baik *use* maupun *user satisfaction*. *Use* mempengaruhi *user satisfaction* dan keduanya mempengaruhi *individual impact.* Selanjutnya *individual impact* akan mempengaruhi *organizational impact*. Jogiyanto (2007) menjelaskan bahwa: model kesuksesan tersebut didasarkan atas proses dan hubungan kausal dari dimensi-dimensi yang terdapat pada model. Menurutnya, model tersebut hanya kesuksesan sistem informasi secara keseluruhan.

Seddon (1997) dalam Jogiyanto (2007) menyatakan bahwa: masalah utama model DeLone dan McLean adalah mereka mencoba untuk mengkombinasikan proses dan penjelasan kausal kesuksesan sistem informasi pada model mereka. Seddon dan Kiew (1996) mencoba menggantikan variabel *use* dengan *perceived usefulness* dalam model awal DeLone dan McLean. Variabel ini berasal dari model *technology acceptance model* (TAM) yang disusun oleh Davis (1989). Pada Gambar 2 dijelaskan model DeLone dan McLean yang direspesifikasi oleh Seddon dan Kiew (1996).



Gambar 2. Model DeLone dan McLean yang direspesifikasi Peter B. Seddon.

Ada 7 hipotesios yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing adalah:

H_1 : *System quality* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC.

H_2 : *System quality* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *user*

satisfaction Portal Pengguna Jasa DJBC.

H_3 : *Information quality* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC.

H_4 : *Information quality* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* penggna Portal Pengguna Jasa JBC.

H_5 : *Perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC.

H_6 : *System importance* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC.

H_7 : *System importance* Portal Pengguna Jasa DJBC berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC.

METODE PENELITIAN

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel *nonprobability*. Sementara teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel bertujuan *(purposive sampling*). Responden dalam penelitian ini adalah peserta program penyampaian dokumen pelengkap pabean (dokap) *online* di KPU Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. Semua responden yang menjawab kuesioner adalah pengguna yang sudah terbiasa menggunakan aplikasi penyampaian dokumen pabean *online.* Bagi responden pada penelitian ini, aplikasi penyampaian dokumen pabean *online* bersifat mandatori/wajib digunakan.

Menurut Jogiyanto (2008), pengambilan sampel bertujuan dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Jumlah sampel yang diambil mengikuti petunjuk Chou (1987), yaitu 50 sampel. Seluruh sampel diambil dari populasi pengguna jasa kepabeanan dan cukai yang menggunakan portal pengguna jasa DJBC.

Cara Pengukuran Variabel.

Dimensi dalam penelitian diukur menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* dan semantic defferensial. Skala likert berbentuk 5 jenis jawaban yang harus dipilih responden, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) dan sangat setuju (5). Adapun skala semantik defferensial berbentuk jawaban dalam satu garis kontinum dengan jawaban sangat positifnya terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif berada di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Ghozali (2013) menjelaskan bahwa variabel yang diukur dengan skala interval dan rasio disebut variabel metric yang dapat diuji dengan semua uji statistik."

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji validitas.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan validitas dengan menghitung nilai korelasi

(*r*) antar masing-masing pertanyaan dengan skor total. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana *df* = *n* - 2 (signifikansi 5%, *n* = jumlah sampel). Arikunto (2013) menyatakan bahwa rumus korelasinya menggunakan formula Pearson atau disebut juga sebagai rumus korelasi *product momen*, yaitu:

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X^2)\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2)\}}}.$$

X adalah skor pada item *n*, *Y* skor total item dan *N* banyaknya item. Selanjutnya, validitas penelitian diukur menggunakan uji statistik koefisien korelasi Pearson dengan *software* IBM SPSS 21.

2. Uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas instrument penelitian (r_{11}) dilakukan dengan menghitung nilai alpha dengan bantuan *software* IBM SPSS 21. Arikunto (2013) menuliskan persamaannya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)(1 - \frac{\Sigma {\sigma_b}^2}{{\sigma^2}_t}.$$

Lambang *k* adalah jumlah pertanyaan atau soala, $\Sigma {\sigma_b}^2$jumlah varians butir dan ${\sigma^2}_t$ varians total. Menurut Nunnaly dalam Ghozali (2013, 48), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*-nya > 0,70.

3. Jenis-jenis uji lain (Ghozali 2013)

a. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal melalui analisis grafik dan statistik dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S);

b. Uji multikolinearitas untuk mencari adanya korelasi antar variabel bebas;

c. Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain; dan

d. Uji linearitas dimaksudkan untuk menguji apakah antar variabel memiliki hubungan yang linear.

Pengolahan Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian dibedakan menjadi variabel bebas dan terikat yang dianalisis dengan metode dependen. Variabel dependen dan independen lebih dari satu metrik. Uji statistik yang digunakan adalah *struktural equation modeling* (SEM) berbasis komponen (PLS-SEM) (Ghozali 2013).

Analisis PLS-SEM terdiri atas 2 sub model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa: model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* merepresentasi variabel laten untuk diukur. Adapun model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten. Indikator variabel yang dibentuk dalam PLS-SEM dapat berbentuk refleksif maupun formatif.

1. *Outer model.*

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa: *outer model* menunjukkan setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Persamaan *outer model* dengan indikator reflektif adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{x} = \boldsymbol{\Lambda_x}\,\boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\varepsilon_x}$$

$$\boldsymbol{y} = \boldsymbol{\Lambda_y}\,\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon_y}$$

Lambang *x* dan *y* merupakan *manifest variabel* atau indikator untuk konstruk laten eksogen ($\boldsymbol{\xi}$) dan endogen ($\boldsymbol{\eta}$). $\boldsymbol{\Lambda_x}$ dan $\boldsymbol{\Lambda_y}$ merupakan matriks *loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dan indikatornya. Selanjutnya $\boldsymbol{\varepsilon_x}$ dan $\boldsymbol{\varepsilon_y}$ merupakan residual kesalahan pengukuran. Adapun persamaan untuk *outer model* dengan indikator formatif adalah:

$$\boldsymbol{\xi} = \boldsymbol{\Pi_\xi}\,\boldsymbol{x} + \boldsymbol{\delta_\xi}$$

$$\boldsymbol{\eta} = \boldsymbol{\Pi_\eta}\,\boldsymbol{y} + \boldsymbol{\delta_\eta}$$

$\boldsymbol{\xi}$ dan $\boldsymbol{\eta}$ merupakan konstruk laten eksogen dan endogen, *x* dan *y manifest variabel* atau indikator untuk konstruk laten eksogen ($\boldsymbol{\xi}$) dan endogen ($\boldsymbol{\eta}$). $\boldsymbol{\Pi_\xi}$ dan $\boldsymbol{\Pi_\eta}$ merupakan koefisien regresi berganda untuk variabel laten dan blok indikator. Selanjutnya $\boldsymbol{\delta_\xi}$ dan $\boldsymbol{\delta_\eta}$ merupakan residual dari regresi.

2. *Inner model.*

Inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali dan Latan 2015). Persamaannya adalah:

$$\boldsymbol{\eta} = \boldsymbol{\beta_0} + \boldsymbol{\beta_\eta} + \boldsymbol{\Gamma\xi} + \boldsymbol{\zeta}$$

Lambang $\boldsymbol{\eta}$ adalah vektor konstruk endogen, $\boldsymbol{\xi}$ vektor konstruk eksogen, $\boldsymbol{\zeta}$ adalah vektor variabel residual dan $\boldsymbol{\beta}$ serta $\boldsymbol{\Gamma}$ adalah matriks koefisien jalur. Menurut Ghozali dan Latan (2014), PLS pada dasarnya didesain untuk model *recursive*. Hubungan antara variabel laten eksogen terhadap setiap variabel laten endogen sering disebut *causal chain system* yang dapat dispesifikasi sebagai berikut:

$$\boldsymbol{\eta_j} = \boldsymbol{\Sigma_i \beta_{ji} \eta_i} + \boldsymbol{\Sigma_i \gamma_{jb} \xi_b} + \boldsymbol{\zeta_j}$$

$\boldsymbol{\beta_{ji}}$ dan $\boldsymbol{\gamma_{jb}}$ merupakan koefisien jalur yang menghubungkan variabel endogen ($\boldsymbol{\eta}$) sebagai prediktor dan variabel eksogen ($\boldsymbol{\xi}$). $\boldsymbol{\zeta_j}$ merupakan *inner residual variable* dan *i* serta *b* merupakan *range indices.*

Sarana yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan alat bantu statistik, yaitu piranti lunak *Microsoft Excel* 2013, *IBM SPSS Statistik v21,* dan *Smart PLS 3.0* untuk memudahkan pengolahan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen.

a. Uji Validitas.

Uji instrumen menggunakan data lapangan (*field test*) sebanyak 166 responden. Korelasi produk momen Pearson digunakan dengan membandingkan r_{hitung} item variabel atas skor totalnya terhadap r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = n – 2, dengan n adalah jumlah sampel. Nilai df adalah jumlah sampe (n) = 166 dikurangi 2, yakni 164. Dengan alpha 0,05 dan uji dua sisi, atas df tersebut didapat nilai r_{tabel} = 0.1524. Item suatu variabel dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung}yang lebih besar dari r_{tabel}, yaitu mulai dari 0.675 sampai 0.928, sedangkan nilai r_{tabel} = 0.1524.

b. Uji Reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Nunnaly dalam Ghozali (2013, 48) menyatakan: "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70." Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel IV.3.Berdasarkan tabel IV.3 didapatkan nilai Cronbach Alpha seluruh variabel melebihi 0.70.Nilai Cronbach Alpha berkisar antara 0.891 hingga 0.951. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian telah berhasil melewati uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keputusan
System Quality	0.891	8	Reliabel
Information Quality	0.932	9	Reliabel
System importance	0.951	5	Reliabel
Perceived Usefulness	0.934	6	Reliabel
User Satisfaction	0.930	6	Reliabel

Sumber: Data primer yang dioleh

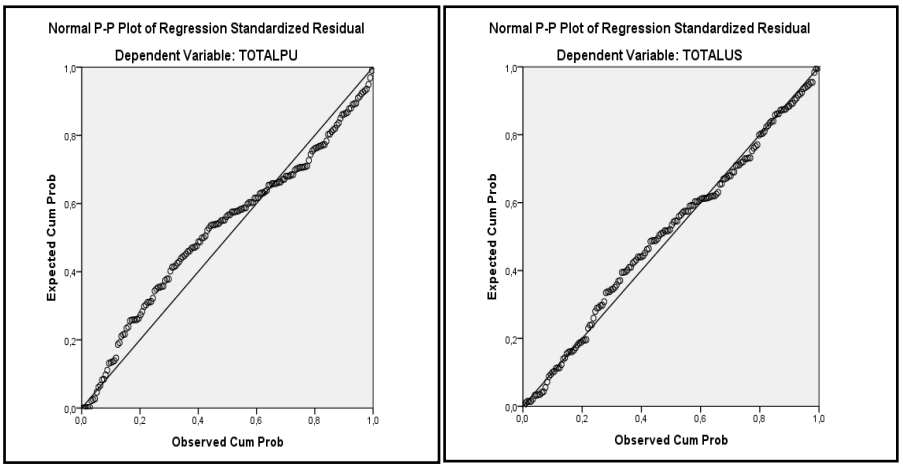
2. Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas.

Untuk menguji dilanggar/tidaknya asumsi normalitas, penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, dan tidak berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi lebih kecil dari 0.05 (Ghozali 2013, 34). Nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan variabel *perceived usefulness* sebagai variabel dependen sebesar 0.051, sedangkan dengan variabel *user satisfaction* sebagai variabel dependen sebesar 0.553. Signifikansi keduanya melebihi 0.05, sehingga disimpulkan data berdistribusi normal. Selain dari nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov, penulis juga menguji normalitas dengan melihat

plot probabilitas normal (*normal probability plot*). Distribusi normal terjadi apabila data yang diwakili dengan gambar bulatan (plot) menyebar di sepanjang garis diagonal (Ghozali 2013, 163). Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa data yang dikumpulkan telah memenuhi asumsi normalitas / berdistribusi normal.

Gambar Analisis Grafik *Normal Probability Plot*


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: TOTALPU
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: TOTALUS
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob

Sumber: Olahan data SPSS

b. Uji Multikolinearitas.

Asumsi multikolinearitas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar di antara variabel-variabel independen. Uji multikolinearitas dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Selain itu juga dianalisis dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF variabel independen atas variabel dependen melebihi 10, maka terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali 2013, 106). Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa korelasi antar variabel independen tidak ada yang melebihi 0.90. Perhitungan VIF juga menunjukkan hasil untuk semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah 10. Jadi disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Ghozali (2013, 139) menyatakan bahwa: "Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain." Model yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dengan metode Glejser, gejala heteroskedastisitas terdeteksi apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 (Ghozali 2013, 143). Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansi variabel independen seluruhnya di atas 0.05. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas.

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear (lurus) atau tidak secara signifikan. Menggunakan *test of linearity* pada taraf signifikansi 0.05, dapat dicari nilai signifikansi linearitas antara variabel independen dan dependen. Jika nilai dari signifikansi linearitas kurang dari 0.05 maka dua variabel tersebut dikatakan memiliki hubungan linear. Sebaliknya, apabila nilainya melebihi 0.05, maka hubungan variabel tersebut tidak linear. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai

signifikansi antar semua variabel independen dan variabel dependen adalah sebesar 0.00. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel adalah linear.

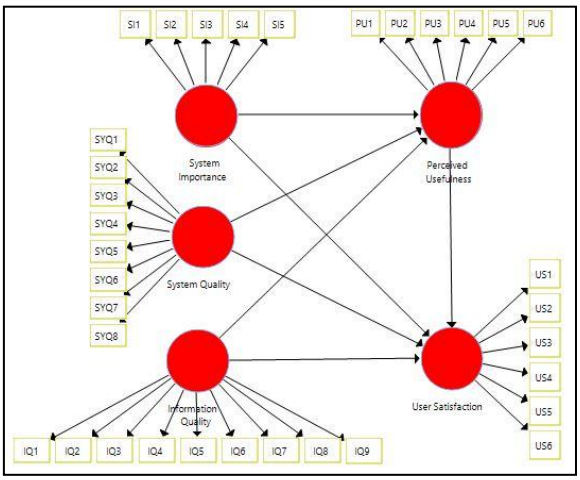
3. Analisis model menggunakan PLS-SEM.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi yang harus dipenuhi dalam SEM terutama normalitas dan multikolinearitas. Meskipun demikian, analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM berbasis komponen (PLS-SEM), dengan pertimbangan jumlah sampel yang diperoleh hanya 166 saja (< 200 sampel).

Tahapan pertama dalam analisis PLS-SEM adalah melakukan konseptualisasi model. Pada tahap ini penulis melakukan pengembangan dan pengukuran variabel. Pengembangan dan pendefinisian variabel dilakukan dengan mereview literatur serta penelitian sebelumnya.Variabel pada penelitian ini menggunakan indikator refleksif karena diasumsikan mempunyai kesamaan domain konten. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon dan Kiew (1996). Ghozali dan Latan (2014, 58) menyatakan: "Konstruk dengan indikator refleksif mengasumsikan kovarian di antara pengukuran model dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi domain konstruknya. Arah indikatornya yaitu dari konstruk ke indikator."

Model persamaan struktural dalam penelitian ini berbentuk variabel unidimensional. Ghozali dan Latan (2014, 63) menyatakan "Konstruk unidimensional adalah konstruk yang dibentuk langsung dari manifest variabelnya dengan arah indikatornya dapat berbentuk refleksif maupun formatif." Model struktural penelitian yang digambar dengan aplikasi smartPLS 3.0 disajikan pada Gambar berikut.

Gambar Model Struktural Penelitian



Sumber: Olahan data smartPLS

a. Uji model.

Model evaluasi PLS-SEM dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

1) *Outer model.*

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai *factor loading* indikator untuk variabel *system quality* sudah sangat baik yaitu lebih dari 0.70. Skor tertinggi pada item SYQ3 dengan

nilai 0.816 dan skor terendah pada item SYQ8 sebesar 0.679. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel ini memenuhi *convergent validity*. Walaupun item SYQ8 mempunyai skor *loading* sebesar 0.679, item ini tetap digunakan karena masih dapat diterima dalam penelitian yang bersifat *exploratory research*. Selanjutnya, hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi indikator SYQ1-SYQ8 dengan variabel *system quality* ternyata lebih besar daripada korelasi indikator tersebut terhadap variabel lainnya (nilai *loading* tercetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *system quality* memiliki *discriminant validity* yang baik. *Outer loading* dan *cross loading* variabel *system quality* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel *Outer Loading* dan *Cross Loading System Quality*

Item	*System Quality*	*Information Quality*	*System importance*	*Perceived Usefulness*	*User Satisfaction*
SYQ1	**0,748**	0,574	0,489	0,546	0,597
SYQ2	**0,750**	0,490	0,326	0,451	0,491
SYQ3	**0,816**	0,628	0,387	0,593	0,606
SYQ4	**0,772**	0,713	0,451	0,637	0,645
SYQ5	**0,713**	0,501	0,311	0,477	0,527
SYQ6	**0,743**	0,593	0,449	0,483	0,573
SYQ7	**0,802**	0,546	0,285	0,507	0,534
SYQ8	**0,679**	0,478	0,199	0,397	0,496

Sumber: Olahan data SmartPLS

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai *factor loading* indikator untuk variabel *information quality* sudah sangat baik yaitu lebih dari 0.70. Skor tertinggi pada item IQ7 dengan nilai 0.870 dan skor terendah pada item IQ9 sebesar 0.637. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel ini memenuhi *convergent validity*. Walaupun item IQ9 mempunyai skor *loading* sebesar 0.637, item ini tetap dipergunakan karena masih dapat diterima dalam penelitan yang bersifat *exploratory research*. Selanjutnya, hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi indikator IQ1–IQ9 dengan variabel *information quality* ternyata lebih besar daripada korelasi indikator tersebut terhadap variabel lainnya (nilai *loading* tercetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *information quality* memiliki *discriminant validity* yang baik. *Outer loading* dan *cross loading* variabel *information quality* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel *Outer Loading* dan *Cross Loading Information Quality*

Item	*System Quality*	*Information Quality*	*System importance*	*Perceived Usefulness*	*User Satisfaction*
IQ1	0,600	**0,829**	0,483	0,634	0,680
IQ2	0,647	**0,845**	0,546	0,645	0,711
IQ3	0,678	**0,813**	0,439	0,668	0,675
IQ4	0,586	**0,815**	0,461	0,686	0,708
IQ5	0,668	**0,851**	0,513	0,614	0,700
IQ6	0,626	**0,804**	0,496	0,580	0,639
IQ7	0,602	**0,870**	0,514	0,648	0,693
IQ8	0,539	**0,775**	0,625	0,601	0,653
IQ9	0,571	**0,637**	0,302	0,448	0,492

Sumber: Olahan data smartPLS

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai *factor loading* indikator untuk variabel *system importance* sudah sangat baik yaitu lebih dari 0.70. Skor tertinggi padaitem SI4 dengan nilai 0.924 dan skor terendah pada item SI3 sebesar 0.905. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel ini memenuhi *convergent validity*. Selanjutnya, hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi indikator SI1-SI5 dengan variabel *system importance* ternyata lebih besar daripada korelasi indikator tersebut terhadap variabel lainnya (nilai *loading* tercetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *system importance* memiliki *discriminant validity* yang baik.*Outer loading* dan *cross loading* variabel *system importance* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel *Outer Loading* dan *Cross Loading* S*ystem Importance*

Item	*System Quality*	*Information Quality*	*System importance*	*Perceived Usefulness*	*User Satisfaction*
SI1	0,412	0,568	**0,910**	0,551	0,634
SI2	0,497	0,587	**0,916**	0,580	0,632
SI3	0,456	0,529	**0,905**	0,578	0,596
SI4	0,419	0,533	**0,924**	0,586	0,605
SI5	0,455	0,559	**0,921**	0,610	0,630

Sumber: Sumber: Olahan data SmartPLS

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai *factor loading* indikator untuk variabel *perceived usefulness* sudah sangat baik yaitu lebih dari 0.70. Skor tertinggi pada item PU4 dengan nilai 0.904 dan skor terendah pada item PU1 sebesar 0.838. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel ini memenuhi *convergent validity*.

Tabel *Outer Loading* dan *Cross Loading Perceived Usefulness*

Item	*System Quality*	*Information Quality*	*System importance*	*Perceived Usefulness*	*User Satisfaction*
PU1	0,619	0,666	0,548	**0,838**	0,769
PU2	0,651	0,655	0,473	**0,840**	0,738
PU3	0,573	0,645	0,506	**0,886**	0,713
PU4	0,616	0,689	0,582	**0,904**	0,759
PU5	0,579	0,641	0,592	**0,870**	0,739
PU6	0,537	0,684	0,600	**0,867**	0,730

Sumber: Olahan data SmartPLS

Selanjutnya, hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi indikator PU1-PU6 dengan variabel *perceived usefulness* ternyata lebih besar daripada korelasi indikator tersebut terhadap variabel lainnya (nilai *loading* tercetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *perceived usefulness* memiliki *discriminant validity* yang baik.

Dari hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai *factor loading* indikator untuk variabel *user satisfaction* sudah sangat baik yaitu lebih dari 0.70. Skor tertinggi pada item US5 dengan nilai 0.935 dan skor terendah pada item US3 sebesar 0.741. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel ini memenuhi *convergent validity*. Selanjutnya, hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi indikator US1-US6 dengan variabel *user satisfaction* ternyata lebih besar daripada korelasi indikator tersebut terhadap variabel lainnya (nilai *loading* tercetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *user satisfaction* memiliki *discriminant validity* yang baik. *Outer loading* dan *cross loading* variabel *user satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel *Outer Loading* dan *Cross LoadingUser Satisfaction*

Item	*System Quality*	*Information Quality*	*System importance*	*Perceived Usefulness*	*User Satisfaction*
US1	0,680	0,625	0,493	0,696	**0,823**
US2	0,640	0,704	0,619	0,758	**0,870**
US3	0,475	0,695	0,511	0,618	**0,741**
US4	0,656	0,749	0,641	0,777	**0,905**
US5	0,647	0,754	0,637	0,782	**0,935**
US6	0,749	0,734	0,587	0,780	**0,887**

Sumber: Sumber: Olahan data SmartPLS

Selanjutnya, uji lainnya adalah menilai validitas dari variabel dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Ghozali dan Latan (2014, 76) mengutip pendapat Chin untuk model yang baik dipersyaratkan mempunyai AVE untuk masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0.5. Dari hasil pengolahan data, nilai AVE untuk kelima variabel yaitu di atas 0.50.Nilai AVE tertinggi pada variabel *system importance* sebesar 0.837 dan nilai terendah pada variabel *system quality* sebesar 0.569. Dapat disimpulkan semua variabel lolos uji AVE. Hal ini mengindikasikan bahwa 50% atau lebih *variance* dari indikator dapat dijelaskan.

Selanjutnya metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Ghozali dan Latan (2014, 74) mengutip pernyataan Fornel dan Larcker bahwa *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih besar dari korelasi antar variabel dalam model. Nilai akar AVE dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel AVE dan *Discriminant Validity*

Variabel	**AVE**	***Discriminant Validity***				
		System importance	***Information Quality***	***Perceived Usefulness***	***System Quality***	***User Satisfaction***
System importance	0,837	**0,915**				
Information Quality	0,687	0,614	**0,829**			
Perceived Usefulness	0,753	0,635	0,767	**0,868**		
System Quality	0,569	0,490	0,747	0,687	**0,754**	
User Satisfaction	0,744	0,677	0,824	0,855	0,747	**0,863**

Sumber: Olahan data smartPLS

Pada tabel diatas, akar AVE variabel *system importance* sebesar 0.915 lebih tinggi dari korelasi variabel ini dengan variabel lain yang bernilai 0.614, 0.635,0.490, 0.677. Akar AVE variabel *information quality* sebesar 0.829 lebih tinggi dari korelasi variabel ini dengan variabel lain yang bernilai 0.614, 0.767, 0.747, 0.824. Akar AVE variabel *perceived usefulness* sebesar 0.868 lebih tinggi dari korelasi variabel ini dengan variabel lain yang bernilai 0.767, 0.635, 0.687, 0.855. Kemudian akar AVE variabel *system quality* sebesar 0.754 lebih tinggi dari korelasi variabel ini dengan variabel lain yang bernilai 0.687, 0.747, 0.490, 0.747. Selanjutnya, akar AVE variabel *user satisfaction* sebesar 0.863 lebih tinggi dari korelasi variabel ini dengan variabel lain yang bernilai 0.747, 0.855, 0.824, 0.677.

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabiltias suatu variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Dalam PLS-SEM dengan aplikasi smartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu variabel dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability*.

Nilai *cronbach alpha* yang direkomendasikan adalah >0.70 untuk *confirmatory research* dan >0.60 untuk *exploratory research* (Ghozali dan Latan 2014, 77). Dari tabel dapat dilihat nilai *cronbach alpha* untuk seluruh variabel bernilai lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Ghozali dan Latan (2014, 102) menyatakan: "Namun demikian nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan oleh PLS sedikit under estimate sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* atau *Dillon Goldstein."*

Nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua variabel sangat baik yaitu di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.Dapat dilihat juga bahwa nilai *composite reliability* jauh lebih tinggi untuk semua variabel dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha.* Nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	**Cronbachs Alpha**	***CompositeReliability***
System importance	0,951	0,963
Information Quality	0,932	0,943
Perceived Usefulness	0,934	0,948
System Quality	0,891	0,913
User Satisfaction	0,930	0,945

Sumber: Olahan data smartPLS

2) Inner model.

Sebelum menilai inner model, terlebih dahulu dilakukan resampling. Metode resampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *bootstraping.* Ghozali dan Latan (2014, 52) menyatakan: "...metode *bootstraping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural." Lebih lanjut Ghozali dan Latan (2014, 80) menjelaskan bahwa: "Pendekatan *bootstrap* merepresentasi *nonparametric* untuk *precision* dari estimasi PLS."

Number of bootstrap samples yang digunakan sebesar 1000. Hal ini sesuai saran Chin dalam Ghozali dan Latan (2014, 80) bahwa *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS. Kemudian jenis *bootstraping* yang dipilih adalah *no sign changes.* Ghozali dan Latan (2014, 53) mengutip pernyataan

Tenenhaus bahwa metode standar resampling *no sign changes* yaitu statistika resampling yang dihitung tanpa mengkompensasi tanda apapun. Pilihan ini sangat konservatif karena menghasilkan standar *error* yang sangat tinggi namun konsekuensinya rasio T-statistik menjadi rendah. *Test tipe* yang digunakan adalah *one tailed* dengan level signifikasi 0.05. *Confidence interval method* yang digunakan adalah *bias-corrected and accelerated bootstrap*.

Dalam menilai model struktural PLS, dimulai dengan melihat nilai R-*squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Ghozali dan Latan (2014, 78) menyatakan bahwa: "Interpretasinya hampir sama dengan interpretasi pada OLS regresi. Perubahan nilai R-*square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif." Lebih lanjut Ghozali dan Latan (2014, 78) menyatakan: "Nilai R-*squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Hasil dari PLS R-*squares* merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model."

Dari hasil pada tabel R-*squares* dapat dilihat bahwa nilai R-*squares* untuk variabel *perceived usefulness* sebesar 0.655 yang berarti termasuk dalam kategori moderat. Nilai R-*squares* sebesar 0.655 berarti keseluruhan variabel eksogen dapat menjelaskan 65.5% variasi variabel endogen, sementara 34.5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel R-*squares*

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Error (STERR)***	***T Statistics (|O/STERR|)***	***P Values***
Perceived Usefulness	**0,655**	0,666	0,060	10,929	0,000
User Satisfaction	**0,824**	0,829	0,028	29,781	0,000

Sumber: Olahan data smartPLS

Selanjutnya nilai R-*squares* untuk variabel *user satisfaction* sebesar 0.824 yang berarti termasuk dalam kategori kuat. Nilai R-*squares* sebesar 0.824 berarti keseluruhan variabel eksogen dapat menjelaskan 82.4% variasi variabel endogen, sementara 17,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, digunakan uji *path coefficients* dengan aplikasi smartPLS. Pengaruh antar variabel signifikan jika $t_{statistic}$ yang dihasilkan variabel $>t_{value}$1.65 pada level signifikansi 10%, 1.96 pada level signifikansi 5%, dan 2.58 pada level signifikansi 1% (Ghozali dan Latan 2015, 81). Berikut perbandingan antara nilai t-statistic dengan t-tabel yang dilakukan atas masing-masing variabel:

a) *System quality.*

Berdasarkan Tabel Path Coefficients, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *system quality* terhadap *perceived usefulness* adalah sebesar 3.426. Oleh karena

$t_{statistic}$>t_{value} (3.426>2.58), *p-value* 0.000<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.234, dapat disimpulkan bahwa *system quality* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *perceived usefulness.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan bahwa *system quality* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

Berdasarkan Tabel Path Coefficients, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *system quality* terhadap *user satisfaction* adalah sebesar 2.694. Oleh karena $t_{statistic}$>t_{value} (2.694>2.58), *p-value* 0.004<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.167, dapat disimpulkan bahwa *system quality* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *user satisfaction.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis kedua (H_2) yang menyebutkan bahwa *system quality* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

b) *Information quality.*

Berdasarkan Tabel Path Coefficients, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *information quality* terhadap *perceived usefulness* adalah sebesar 5.519. Oleh karena $t_{statistic}$>t_{value} (5.519>2.58), *p-value* 0.000<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.431, dapat disimpulkan bahwa *information quality* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *perceived usefulness.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis ketiga (H_3) yang menyebutkan bahwa *information quality* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

Berdasarkan Tabel Path Coefficients, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *information quality* terhadap *user satisfaction* adalah sebesar 4.405. Oleh karena $t_{statistic}$>t_{value} (4.405>2.58), *p-value* 0.000<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.270, dapat disimpulkan bahwa *infomation quality* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *user satisfaction.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis keempat (H_4) yang menyebutkan bahwa *information quality* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

c) *Perceived usefulness.*

Berdasarkan Tabel *Path Coefficients*, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *perceived usefulness* terhadap *user satisfaction* adalah sebesar 5.646. Oleh karena $t_{statistic}$>t_{value} (5.646>2.58), *p-value* 0.000<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.435, dapat disimpulkan bahwa *perceived usefulness* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *user satisfaction.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis kelima (H_5) yang menyebutkan bahwa *perceived usefulness* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

Tabel *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Error (STERR)***	***T Statistics (|O/STERR|)***	***P Values***
System Importance -> Perceived Usefulness	**0,259**	0,261	0,074	**3,505**	0,000
System Importance -> User Satisfaction	**0,155**	0,155	0,056	**2,760**	0,003
Information Quality -> Perceived Usefulness	**0,431**	0,428	0,078	**5,519**	0,000
Information Quality -> User Satisfaction	**0,270**	0,270	0,061	**4,405**	0,000
Perceived Usefulness -> User Satisfaction	**0,435**	0,436	0,077	**5,646**	0,000
System Quality -> Perceived Usefulness	**0,234**	0,237	0,068	**3,426**	0,000
System Quality -> User Satisfaction	**0,167**	0,165	0,062	**2,694**	0,004

Sumber: Olahan data smartPLS

d) *System importance.*

Berdasarkan Tabel *Path Coefficients*, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variabel *system importance* terhadap *perceived usefulness* adalah sebesar 3.505. Oleh karena $t_{statistic}$>t_{value} (3.505>2.58), *p-value* 0.000<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.259, dapat disimpulkan bahwa *system importance* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *perceived usefulness.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis keenam (H_6) yang menyebutkan bahwa *system importance* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

Berdasarkan Tabel *Path Coefficients*, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ untuk pengaruh variable *system importance* terhadap *user satisfaction* adalah sebesar 2.760. Karena $t_{statistic}$>t_{value} (2.760>2.58), *p-value* 0.003<0.01, dan koefisien *original sample estimate* bernilai positif sebesar 0.155, dapat disimpulkan bahwa *system importance* berpengaruh positif dan signifikan pada 1% terhadap *user satisfaction.* Dengan hasil pengujian tersebut, hipotesis ketujuh (H_7) yang menyebutkan bahwa *system importance* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji *indirect effect* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antar variabel dalam model penelitian. Uji *indirect effect* disajikan pada tabel berikut:

Tabel Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Error (STERR)***	***T Statistics (|O/STERR|)***	***P Values***
System Importance -> Perceived Usefulness					
System Importance-> User Satisfaction	**0,113**	0,114	0,038	**2,998**	0,001
Information Quality -> Perceived Usefulness					
Information Quality -> User Satisfaction	**0,187**	0,187	0,047	**4,031**	0,000
Perceived Usefulness -> User Satisfaction					
System Quality -> Perceived Usefulness					
System Quality -> User Satisfaction	**0,102**	0,104	0,038	**2,684**	0,004

Sumber: Olahan data smartPLS

Berdasarkan Tabel Uji *Indirect Effect*, diketahui bahwa pengaruh *system quality* terhadap *user satisfaction* lewat *perceived usefulness* sebesar 0.102 dengan nilai $t_{statistic}$ 2.684>2.58 signifikan pada 1%. Kemudian pengaruh *information quality* terhadap *user satisfaction* lewat *perceived usefulness* sebesar 0.187 dengan $t_{statistic}$ 4.031>2.58 signifikan pada 1%. Selanjutnya pengaruh *system importance* terhadap *user satisfaction* lewat *perceived usefulness* sebesar 0.113 dengan $t_{statistic}$ 2.998>2.58 signifikan pada 1%.

Pembahasan

Dalam implementasi Portal Pengguna Jasa DJBC, model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan suatu sistem terutama dari kepuasan pengguna sistem sehingga dapat diambil keputusan untuk meningkatkan kepuasan penggunanya. Variabel eksogen dalam model penelitian yaitu *sytem quality*, *information quality*, dan *system importance* memiliki nilai R-*squares* sebesar 0.655. Hal ini berarti keseluruhan variabel eksogen yaitu *sytem quality*, *information quality*, dan *system importance* dapat menjelaskan 65.5% variasi variabel *perceived usefulness*, sementara 34.5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Dari tiga variabel eksogen tersebut, semuanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *perceived usefulness*.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *sytem quality* terhadap *perceived usefulness* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Seddon & Kiew (1996) dan Kim & Lee (2014). Hubungan yang positif antara *sytem quality* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *information quality* terhadap *perceived usefulness* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon & Kiew (1996) dan Chang & Chiang (2012). Hubungan yang positif antara *information quality* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas informasi pada Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *system importance* terhadap *perceived usefulness* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon & Kiew (1996). Hubungan yang positif antara *system importance* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa sistem yang menyediakan layanan yang lebih penting akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem akan meningkatkan kinerjanya.

Selain meneliti pengaruh *sytem quality*, *information quality*, dan *system importance* terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC, penulis juga meneliti pengaruh antara *sytem quality*, *information quality*, *system importance,* dan *perceived usefulness* terhadap *user satisfaction* portal jasa DJBC. Nilai R-*squares* untuk variabel *user satisfaction* sebesar 0.824 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Nilai R-*squares* sebesar 0.824 berarti keseluruhan variabel eksogen dapat menjelaskan 82.4% variasi variabel *user satisfaction*, sementara 17.6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *sytem quality* terhadap *user satisfaction* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hubungan yang positif antara *system quality* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Radityo dan Julaikha (2007) yang menemukan pengaruh dari *system quality* terhadap *user satisfaction* tidak signifikan. Radityo dan Julaikha (2007, 19) menyatakan hal ini disebabkan variabel *system quality* tidak diwakili oleh indikator yang baik, sehingga belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *information quality* terhadap *user satisfaction* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon & Kiew (1996), Livari (2005), Wang & Liao (2006), dan Ali & Khan (2010). Hubungan yang positif antara *information quality* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas informasi Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Radityo dan Julaikha (2007) yang menemukan pengaruh dari *information quality* terhadap *user satisfaction* tidak signifikan. Radityo dan Julaikha (2007, 19) menyatakan bahwa hal ini disebabkan variabel *information quality* tidak diwakili oleh indikator yang baik, sehingga belum dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *perceived usefulness* terhadap *user satisfaction* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon & Kiew (1996), Hsu & Chiu (2004), Chang & Chiang (2012), dan Kim & Lee (2014). Hubungan yang positif antara *perceived usefulness* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem dapat meningkatkan kinerjanya akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem.

Pengaruh yang positif dan signifikan antara *system importance* terhadap *user satisfaction* yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Kappelman & McLean (1991) yang menemukan bahwa *system importance* berpengaruh signifikan terhadap *user satisfaction.* Hubungan yang positif antara *system importance* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa sistem yang menyediakan layanan yang lebih penting akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem. Pengaruh yang signifikan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seddon dan Kiew (1996). Seddon dan Kiew (1996, 96) menyatakan bahwa hal ini disebabkan karena kualitas sistem informasi yang menjadi objek penelitian tidak terlalu baik. Hal ini menyebabkan kepuasan pengguna sistem menjadi kurang baik meskipun posisi sistem bagi penggunanya penting. Adapun hasil uji hipotesis penelitian dirangkum pada tabel Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keputusan
H_1	*System quality* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_2	*System quality* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction*Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_3	*Information quality* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_4	*Information quality* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction*Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_5	*Perceived usefulness* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction*Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_6	*System importance* berpengaruh positif terhadap *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**
H_7	*System importance* berpengaruh positif terhadap *user satisfaction*Portal Pengguna Jasa DJBC	**Diterima**

Sumber: Hasil olahan penulis

Pada bagian akhir kuesioner tentang kritik dan saran pengguna terhadap sistem Portal Pengguna Jasa DJBC, penulis menggunakan pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden menjawab secara bebas. Terdapat 39 responden yang mengisi pertanyaan terbuka tersebut. Jawaban responden bervariasi, tetapi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Penulis mengklasifikasikan jawaban responden ke dalam tujuh kategori, yaitu

keandalan sistem, kecepatan akses, kemudahan login, pembaruan informasi, penyediaan *customer service*, dan sinkronisasi peraturan dan program layanan.

Pengguna Portal Pengguna Jasa merasa keandalan sistem perlu ditingkatkan. Portal Pengguna Jasa sering mengalami gangguan sistem sehingga pelayanan kepabeanan terhambat. Beberapa importir merasa sangat dirugikan dengan terjadinya hal tersebut. Selain itu pengguna merasa belum ada alternatif yang jelas bagi pengguna jasa jika terjadi gangguan sistem untuk melakukan penyampaian dokumen pabean. Terkait kecepatan akses, pengguna juga merasa kecepatan akses perlu ditingkatkan. Hal ini untuk antisipasi ketika banyak pengguna yang mengakses sistem, terutama untuk penyampaian dokumen pabean *online*. Terkait dengan kemudahan *login*, pengguna merasa membutuhkan waktu lama untuk login. Hal ini terjadi ketika pengguna melakukan login melalui *launcher* Portal Pengguna Jasa. Pengguna juga mengharapkan pembaruan informasi yang ada di Portal Pengguna Jasa. Informasi yang perlu selalu diperbarui terkait dengan menu publikasi data kepabeanan yang berisi informasi data manifes, pemberitahuan impor barang, pemberitahuan ekspor barang, informasi hutang dan informasi pemblokiran.

Pengguna sistem juga menyarankan penyediaan *customer service* yang dapat dihubungi setiap saat. Saat ini, jika pengguna mengalami masalah penggunaan aplikasi dokap *online*, pengguna menghubungi *Call Center* Dokap *Online* (021) 500 004, atau mengirim email ke servicedesk@customs.go.id atau servicedeskbeacukai@gmail.com. Dari beberapa saluran tersebut, pengguna merasa respon penanganan sangat lama sehingga disarankan untuk memperbaiki *call center* pelayanan Portal Pengguna Jasa, selain itu pengguna berharap DJBC menyediakan menu *chat* dengan pengguna. Selanjutnya pengguna berharap ada sinkronisasi peraturan dengan program layanan. Saat ini sesuai PMK 175/PMK.04/2014 tentang Penggunaan Dokumen Pelengkap Pabean dalam Bentuk Data Elektronik, semua persyaratan dokumen telah dilakukan secara *online* kecuali untuk dokumen Surat Keterangan Asal (*Certificate Of Origin*) tetap diwajibkan untuk diserahkan *hardcopy* nya sehingga pengguna merasa tidak praktis.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan penggunaPortal Pengguna Jasa DJBC. Penelitian dilakukan pada pengguna sistem Portal Pengguna Jasa DJBC melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan analisis *struktural equation modelling* berbasis komponen (*partial least squares*). Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus menjawab rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *system quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *perceived usefulness*. Hubungan yang positif antara *sytem quality* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem portal pengguna jasa dapat meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan system akan meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *system quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *user satisfaction.* Hubungan yang positif antara *sytem quality* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *information quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *perceived usefulness.* Hubungan yang positif antara *information quality* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas informasi pada Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem dapat meningkatkan kinerjanya
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *information quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *user satisfaction.* Hubungan yang positif antara *information quality* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan kualitas informasi Portal Pengguna Jasa akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem.
5. Hasil pengujian menunjukkan variabel *perceived usefulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *user satisfaction.* Hubungan yang positif antara *perceived usefulness* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem dapat meningkatkan kinerjanya akan meningkatkan kepuasan pengguna sistem.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa vairabel *system importance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *perceived usefulness.* Hubungan yang positif antara *system importance* dan *perceived usefulness* menunjukkan bahwa sistem yang menyediakan layanan yang lebih penting akan meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna bahwa penggunaan sistem dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *system importance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *user satisfaction.* Hubungan yang positif antara *system importance* dan *user satisfaction* menunjukkan bahwa sistem yang menyediakan layanan yang lebih penting dapat meningkatkan kepuasan pengguna sistem.
8. Keluhan-keluhan pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC adalah terkait dengan keandalan sistem yang kurang baik (sering mengalami gangguan), belum ada alternatif yang jelas bagi pengguna jasa jika terjadi gangguan sistem, kecepatan akses kurang baik, waktu *login* yang lama, menu publikasi data kepabeanan tidak *update*, pelayanan *customer service* belum baik, dan belum sinkronnya peraturan dengan program layanan yang diberikan (terkait layanan penyampaian dokumen pelengkap pabean *online*).

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian dapat diberikan beberapa saran kepada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai berikut:

1. Variabel *system quality* berpengaruh signifikan terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa. *System quality* merupakan ukuran performa dari sistem Portal Pengguna Jasa DJBC dalam menyediakan layanan dan kebutuhan informasi bagi pengguna. *System quality* dalam penelitian ini diukur dengan indikator kemudahan penggunaan menu,

kemudahan *login*, ketersediaan, petunjuk yang membantu, desain yang menarik, penempatan teks, kecepatan, dan keandalan sistem. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, DJBC harus meningkatkan performa dari sistem dalam menyediakan kebutuhan pengguna. Hal yang perlu ditingkatkan terutama terkait keandalan sistem agar tidak terjadi error karena hal tersebut meresahkan dan merugikan pengguna jasa kepabeanan.

2. Variabel *information quality* berpengaruh signifikan terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa. *Information quality* merupakan ukuran keluaran (output) dari sistem Portal Pengguna Jasa DJBC. *Information quality* dalam penelitian ini diukur dengan indikator informasi sesuai dengan kebutuhan, relevan, *update*, memadai, jelas, mudah dipahami, akurat, terpercaya, dan bebas dari kesalahan. Untuk meningkatkan *user satisfaction* pengguna sistem, DJBC harus menyediakan informasi yang benar-benar dibutuhkan pengguna jasa, relevan, *update,* memadai, jelas, mudah dipahami, akurat, dan terpercaya. Hal yang perlu ditingkatkan adalah agar informasi yang disediakan di Portal Pengguna Jasa selalu *update* dan bebas dari kesalahan.
3. Variabel *system importance* berpengaruh signifikan terhadap *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC. *System importance* merupakan ukuran minat (interest) pengguna terkait penting atau tidaknya Portal Pengguna Jasa DJBC bagi pengguna. *System importance* dalam penelitian ini diukur dengan tingkatan posisi Portal Pengguna Jasa bagi pengguna, yaitu penting, relevan, fundamental, esensial, dan diperlukan. Untuk meningkatkan *user satisfaction* pengguna sistem, DJBC dapat meningkatkan ukuran minat *(interest*) pengguna dalam menggunakan sistem Portal Pengguna Jasa, terutama dengan melakukan optimalisasi sosialisasi secara umum mengenai sistem portal, sosialisasi mengenai keuntungan penggunaan, serta sosialisasi cara penggunaan sistem portal.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan sehingga terdapat kemungkinan bahwa hasil pengujian statistik yang diperoleh belum dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan sampel *nonprobabilistik* dikarenakan tidak didapatkannya *sample frame*. Penggunaan *purposive sampling* memungkinkan data yang didapatkan tidak representatif mencerminkan keseluruhan populasi.
2. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner berskala likert dengan pernyataan tertutup, dan tidak menyediakan masukan data yang lebih mendalam dari responden. Hal ini mengakibatkan analisis data terbatas pada parameter-parameter yang ditentukan sehingga nilai R-*squares* menjadi terbatas dengan masukan variabel-variabel independen yang ada.
3. Semua responden dalam penelitian ini adalah peserta program aplikasi penyampaian dokumen pelengkap pabean *online* di KPU BC Tipe A Tanjung Priok yang sudah terbiasa memakai aplikasi ini. Aplikasi tersebut bersifat mandatory, sehingga ada kemungkinan pengaruhnya terhadap hasil penelitian.

4. Terdapat 34.5% variabel yang mempengaruhi *perceived usefulness* pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC yang berada di luar variabel *system quality, information quality,* dan *system importance.* Terdapat 17.6% variabel yang mempengaruhi *user satisfaction* Portal Pengguna Jasa DJBC diluar variabel *system quality, information quality, system importance,* dan *perceived usefulness.* Penjelasan mengenai faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan *perceived usefulness* dan *user satisfaction* tersebut tidak dapat diterangkan dalam penelitian ini.

Atas keterbatasan yang ada pada penelitian ini, dapat diberikan beberapa saran atas penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel yang akan dilakukan sebaiknya menggunakan *probability sampling* dengan *teknik cluster random sampling*, sehingga masalah representasi populasi dapat lebih baik.
2. Instrumen yang dipakai untuk meneliti faktor penentu kesuksesan sistem informasi sebaiknya lebih fleksibel dan memungkinkan masukan data yang lebih mendalam. Metode kualitatif seperti wawancara dapat digunakan untuk melengkapi metode kuantitatif, agar lebih mendalam dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Konsep-konsep lain yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi kepuasan pengguna sistem Portal Pengguna Jasa DJBC dapat ditambahkan untuk meningkatkan derajat penjelasan faktor – faktor penentu kepuasan pengguna Portal Pengguna Jasa DJBC, misal variabel *service quality.*

DAFTAR PUSTAKA

_____. 1989. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of information system.* MIS Quarterly. Vol 13 No 3, pp 319-mm

_____. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi.* Yogyakarta: Penerbit ANDI

_____. 2014. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS).* Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

_____. Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, teknik danAplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

_____., M.Y. Kiew. 1996. *A Partial Test and Development of the DeLone and McLean Model of IS Success.* AJIS. Vol 4 No 1

_____., Osman, I.H., Balci, A., Ozkan, S. and Medeni, T.D. 2008.*Research note toward a reference process model for citizen-oriented evaluation of e-government services*, Transforming Government: People, Process and Policy, Vol. 2 No. 4, pp. 297-310.

_____., Richard P. Bagozzi.,Paul R. Warshaw. 1989. *User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoritical Models.* Management Science, Vol. 35, No.8 (Aug., 1989), pp.982-1003

_____.2014. *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi.* Bandung: Alfabeta

_____.2014. *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten Year Update.* Journal of Mangement Information Systems/Spring 2003, Vol. 19, No.4 pp.9-30

Ali, Mustansar.,Zulfiqar Khan. 2010. *Validating IS Succes Model: Evaluation of Swedish e-Tax System.* School of Economic and Management Lund University.

Arikunto, Suharsimi.2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta

Bentler, P.M.,dan Chou, C.P., 1987. *Practical Issues in Structural Modeling.* Social and Sociological Methods and Research,16: 78-117

Chang, Long Chyr., Heien Kun Chiang. 2012. *Designing A Mixed Digital Signage And Multi-Touch Interaction For Social Learning.* Trancactions on Edutainment VIII. Springer

Davis, Fred D. 1985. *A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Result.* Massachussetts Institute of Technology.

DeLone, William H., Ephraim R. McLean. 1992. *Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable.* The Institute of Mangement Science

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hsu, Meng-Hsiang.,Chao Min Chiu. 2004.*Predicting electronic service continuancewith a decomposed theory of planned behaviour*. Behaviour & Information Technology, September–October 2004, VOL. 23, NO. 5, 359–373. Taylor & Francis

Inpres Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*

Irani, Zahir., Peter Love. 2008. *Evaluating Information Systems, Public and Private Sector.* USA: Butterworth-Heinemann

Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi: Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi.* Yogyakarta: Penerbit ANDI

Kappelman, L.A. & E.R. McLean. 1991. *The Respective Roles Of User Participation And User Involvement In Information System Implementation Success.* Proceedings of the International Conference onInformation Systems, pp.339-349.

Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor 39/BC/2011 tentang Penetapan Cetak Biru Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 240/KMK.01/2009 tentang Kebijakan Pengelolaan TIK di Lingkungan DepartemenKeuangan

Kim, Yoojung., Hyung Seok Lee. 2014. *Quality, Perceived Usefulness, User Satisfaction, and Intention to Use: An Empirical Study of Ubiquitous Personal Robot Service.* Asian Social Science. Vol 10, No 11. Published by Canadian Center of Science and Education

Latan, Hengky. 2013. *Model Persamaan Struktural: Teori dan Implementasi AMOS 21.0.* Bandung: Alfabeta

Livari, J. 2005. *An Empirical Test of The DeLone-McLean Model of Information System Success.* The Data Base for Advances in Information System.

Morgeson, Forrest V., Sunnil Mithas. 2009. *Does e-Government Measure up to e-Business.* Public Administration Review. Proquest Social Science Journal pg.740

Muylle, Steve., Deva Rangarajan., Kristof De Wulf.,Niels Schillewart. 2007. *White Paper The role of pleasure in web site success*. InSites Consulting

Park, Sung Youl. 2009. *An Analysis of the Technology Acceptance Model in Understanding University Students Behavioral Intention to Use e-Learning.* International Forum of Educational

Technology & Society.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 175/PMK.04/2014 tentang Penggunaan Dokumen Pelengkap Pabean dalam Bentuk Data Elektronik

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 63/PMK.04/2011 tanggal 30 Maret 2011 Tentang Registrasi Kepabeanan jo Peraturan Jenderal Bea dan Cukai Nomor PER-21/BC/2011 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Registrasi Kepabeanan

Radityo, Dody., Zulaikha. 2007. *Pengujian Model DeLone and McLean Dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (Kajian Sebuah Kasus).* Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 Juli 2007

Saha, Parmita., Atanu K. Nath., Esmail Salehi-Sangari. 2012. *Evaluation of government e-tax websites: an information quality and system quality approach.* Emerald Insight.

Seddon, P.B. 1997 "*A Respecification and Extension of the DeLone and McLean Model of IS Succes*." Information System Research.

Setiadi, Herald. 2005. *Pengembangan Prototipe Kerangka Aplikasi e-Government, Studi Kasus: Sistem Informasi Kependudukan.* Jakarta: Universitas Indonesia

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D.* Bandung: Alfabeta

Wang, Yi-Shun., Yi-Wen Liao. 2006. *Assesing e-Government Systems Success: A Validation of the DeLone and McLean Model of Information Systems Success.* Proceedings of the 11th Annual Conference of Asia Pacific Decision Sciences Institute Hongkong, June 14-18, 2006, pp.356-366

Wangpipatwong, Sivaporn., Wichian Chutimaskul., Borworn Papasratorn. 2008. *Quality Enhancing the Continued Use of E-Government Web Sites : Evidence from E-Citizens of Thailand.* IGI Publishing

Wijanto, Setyo Hari. 2015. Metode Penelitian Menggunakan Struktural Equation Modeling dengan LISREL 9. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

ISBN 978-602-73638-0-9

Implementasi UU 13/2003 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Perusahaan Dinyatakan Pailit

Dr. Sri Rahayu, SH, MM

Widyaiswara Madya Badan Diklat Kementerian Tenaga Kerja

(Diterima 13 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak:

Kata kunci:

Corresponding author: Sri Rahayu, E-mail: yayukphilip@yahoo.co.id, Tel./Fax.: 08159411472

Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluaraga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.1 Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.

Dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Tetapi dalam praktek yang sering terjadi, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka dampak buruk selalu terjadi terhadap pekerja/buruh. Dimana pada pekerja/buruh dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, tetapi apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit maka pihak pengusaha tidak mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya. Kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator.

Dalam Undang- undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit. Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit? Serta bagaimanakah hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailt menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Disebabkan Perusahaan Dinyatakan Pailit .Dalam hal prosedur pemutusan hubungan kerja, penyusun akan mengaitkan terlebih dahulu dengan kurator dalam perusahaan yang dinyatakan pailit dan setelah itu prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja disebabkan perusahaan dinyatakan pailit. Pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit tidaklah dilakukan oleh pihak pengusaha, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka pada saat itu juga segala yang berhubungan dengan harta perusahaan akan menjadi tanggung jawab kurator yang diangkat oleh pengadilan dengan diawasi oleh seorang Hakim Pengawas. Kedudukan pengusaha selaku debitor pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada dua Undang-undang yaitu Undang –Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kurator dapat melakukan pemutusan hubungn kerja. Hal tersebut dipertegas dengan penjelasan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang, yang menyatakan bahwa, kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan dan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Kurator tetap berpedoman pada peraturan Perundang- Undangan dibidang ketenagakerjaan Perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dilanjutkan usahanya oleh kurator, hal ini seperti ketentuan dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Sehingga kedudukan kurator pada sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit adalah sebagai pihak pengusaha.

Prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkam terlebih dahulu (Bipartite).
2. Apabila musyawarah mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
3. Tetapi apabila dalam musyawarah perundingan tidak mencapai kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan maka pihak instansi melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
4. Penyelesaian melalui mediasi ditengahi oleh seorang mediator yang bertugas untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama apabila telah tercapai kesepakatan antara pihak yang berselisih.
5. Penyelesaian melalui konsiliasi yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang bertugas untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

6. Penyelesaian melalui arbitrase merupakan penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
7. Apabila dalam penyelesaian secara mediasi maupun konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan penyelesaian secara arbitrase baik sedang atau telah diselesaikan tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial melainkan pada Mahkamah Agung.
8. Pengajuan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja, dijelaskan pada Pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Ayat (1) permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Ayat (2) permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) Ayat (3) penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Putusan PHI dianggap berkekuatan hukum apabila salah sau pihak tidak mengajukan kasasi atas putusan penyelesaian lembaga industri tingkat pertama dan apabila diajukannya kasasi maka hakim kasasi pada Mahkamah Agung telah memutus permohonan kasasi.

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan merupakan sebagai akibat tunggal atas pailitnya suatu perusahaan. Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Semua pihak harus mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja harus dengan memperhatikan Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja, jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan di putuskan hubungan kerja. Hak-hak Normatif Pekerja/buruh Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam hal upah buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah menjadi prioritas pertama yang harus dibayarkan tanpa syarat apapun karena hal ini langsung berhubungan dengan nasib dan hidup dari pekerja/buruh dan keluarga.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pesangon terhadap pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit merupakan hal yang diistimewakan. Pekerja/buruh merupakan kreditur preference yaitu hak yang harus didahulukan, seperti yang diterangkan dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pesangon terhadap pekerja/buruh ini dibayarkan setelah adanya pemutusan hubungan kerja secara definitif yaitu setelah adanya akta pendaftaran pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Sehingga perhitungan upah terakhir adalah setelah adanya akta pendaftaran pemutusan hubungan kerja dari Pengadilan Industrial setempat. Hak yang harus didahulukan yang disebutkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tentunya adalah hak yang harus didahulukan sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Hak istimewa dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah yang diberikan kepada kreditur lainnya karena piutang tersebut, kreditur preferens dibedakan antara kreditur preferens terhadap barang-barang tertentu yang penjualannya dilakukakan atas ijin hakim dan kreditur preferens umum yang merupakan hak keistimewaan berikutnya setelah hak preferens atas barang – barang tertentu. Dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, hak-hak normatif yang didapatkan tidak terpaut pada hak-hak normatif pekerja/buruh yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima. Ketentuan ini dipertegas daam Pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur bahwa hak-hak istimewa dari kreditur preferens atas barang-barang tertentu lebih didahulukan pemenuhannya daripada hak-hak istimewa mengenai seluruh barang, baik uang bergerak maupun yang tidak bergerak.

Berdasarkan Pasal 1139 Kitab Undang-undang Hukum Perdata piutang-piutang yang harus didahulukan atas barang-barang tertentu, hak atas upah pekerja/buruh berada pada urutan ke – 5, yaitu berupa biaya pekerjaan suatu yang harus dibayar kepada pekerjaannya. Sedangkan dalam Pasal 1149 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Piutang-piutang yang harus didahulukan atas barang begerak dan barang tidak bergerak, upah pekerja menduduki urutan ke-4, apabila yang menjadi subjek hutang adalah bank dimana bank juga mempunyai hak preferens maka urutan hak yang harus didahulukan tunduk pada Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1996 tentang Likuidasi Bank dalam Pasal 23 dimana hak atas upah pekerja/buruh menduduki urutan pertama, dengan demikian sektor perbankan terdapat perubahan yang sangat menguntungkan bagi pekerja/buruh yaitu dengan ditetapkan upah pekerja/buruh yang terutang sebagai hak preferens yang utama dengan mengesampingkan ketentuan Pasal 1139 dan 1149 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dimana ketentuan yang demikian tidak diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas penyusun dalam hal ini memberikan kesimpulan bahwa, prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit berpedoman pada ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit dilakukan oleh pihak kurator.

Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan PHI. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat oleh kurator dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (bipartite) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara Tripartite dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), kemudian akan ditawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase tapi apabila dalam 7 hari kerja tidak ada keputusan maka akan dilimpahkan pada mediator. Apabila upaya ini gagal maka diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, dalam hal hak-hak normatif yang didapatkan tidak sepenuh nya seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima.

Saran Ketika Perusahaan jatuh pailit, pemutusan hubungan adalah langkah terakhir apabila telah gagal dilakukannya upaya pencegahan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap hak-hak pekerja/buruh haruslah dapat dipertimbangkan mengenai loyalitas kerja pekerja/buruh terhadap perusahaan, masa kerja pekerja/buruh, serta tanggungan dari pekerja/buruh dan adanya kreditur preferens lainnya harus ikut dipertimbangkan.

Daftar Pustaka

Buku-buku Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar metode Penelitian Hukum, Cet.ke 6 PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Indonesia,

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004, tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang Indonesia,

Zaeni Asyhadie Hukum Kerja, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

ISBN 978-602-73638-0-9

Pemimpin sebagai Coach dalam Membentuk Calon-Calon Pemimpin Perubahan

Dr. Bovie Kawulusan, M.Si.

Widyaiswara Utama Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Lampung

(Diterima 25 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi umumnya ditentukan oleh seorang pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain atau para bawahannya untuk mencapai tujuan. Secara ideal dalam suatu organisasi harus dipimpin oleh seorang pemimpin yang spesialis generalis. Kenyataan yang ada ternyata masih banyak terdapat pemimpin yang lebih kepada specialis dan belum generalis. Artinya ketika terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh anak buah atau para staf yang dipimpinnya, pemimpin hanya mampu memberikan petunjuk, saran dan arahan serta evaluasi untuk melihat dan mengetahui kinerja individu sebagai yang menerima perintah dan memberikan gambaran sebagai kinerja organisasi. Gambaran kinerja organisasi merupakan salah satu ukuran keberhasilan pemimpin dalam memimpin para stafnya apakah menghasilkan kinerja tinggi, kinerja sedang atau rendah. Kebanyakan pemimpin organisasi menghasilkan kinerja yang rendah sampai sedang dan jarang mencapai kinerja tinggi. Pemimpin yang ideal dengan kinerja tinggi adalah pemimpin yang memiliki kemampuan spesialis generalis yaitu pemimpin bukan saja mampu memimpin tetapi juga mampu melatih para pengikutnya untuk menjadikan calon-calon pemimpin perubahan, seperti dikemukakan oleh Bovie (2010:267) bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang visioner, sinergistik dan transformasional. Pemimpin oragnisasi dalam menghasilkan calon-calon pemimpin perubahan tentunya disamping mampu memimpin juga harus mampu sebagai coach. Pemimpin instansi mampu memimpin namun belum tentu mampu melatih, Membentuk calon-calon pemimpin perubahan disamping pengembangan SDM dalam jabatan-jabatan struktural melalui kegiatan kediklatan, juga dapat dibentuk melalui kegiatan rutin secara internal di instansi/kantor yang dilakukan oleh pemimpin lembaga itu sendiri. Pemimpin disamping memanajemen yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, juga memiliki kemampuan tentang coaching, Membentuk calon-calon pemimpin perubahan secara internal di instansi akan menjadi pemimpin perubahan ketika pemimpin yang ideal dalam instansi tersebut sesuai dengan harapan pengikutnya yaitu sebagai model. Secara ideal pemimpin dalam suatu organisasi adalah pemimpin yang spesialis generalis dalam menghasilkan kinerja tinggi baik kinerja individu, kelompok/tim maupun instansi.

Kata kunci: Pemimpin, Coaching dan Pemimpin Perubahan.

Corresponding author: Bovie Kawulusan, E-mail: boviekawulusan@gmail.com

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Perubahan bagi organisasi khususnya di sektor publik merupakan hal yang tidak terelakkan akhir-akhir ini. Banyak faktor atau variabel penting yang menentukan berhasil tidaknya perubahan organisisi meliputi **pemimpin**, budaya, masalah Sumber Daya dan respons yang cepat. Keberhasilan menjadikan organisasi secara efektif dan efisien serta

responsif terutama perubahan di sektor organisasi publik juga didukung oleh tata kelola yang baik terkait dengan kebijakan, audit dan evaluasi, mereformasi struktur sektor publik dan mengubah budaya. Disamping itu globalisasi memiliki implikasi yang jauh lebih pekah terhadap segala aspek perubahan yang berakar dari teknologi informasi yang menyangkut penguatan organisasi tata kelola akibat dari keunggulan dalam mendapatkan dan mengolah informasi.

Kegagalan organisasi untuk mencapai kinerja tinggi menurut survey program TQM (Total Quality Management) oleh Schaffer dan Thompson (1992) dalam www.bloc.jtc-indonesia.com mengungkapkan bahwa dari 300 perusahaan ternyata 90% gagal meraih perubahan dan hanya 10% yang dikategorikan berhasil. Variabel kegagalan perubahan adalah kegagalan pemimpin dalam mentransformasikan sebagai ciri utama kepemimpinan transformasional berupa dorongan yang meliputi (prestasi, ambisi, energi, keuletan, inisyatif), sedangkan motivasi (pribadi, atau sosial) kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kemampuan kognitif, intuisi, kecerdasan emosional, kemampuan interpersonal yang unggul. Dalam hal prilaku seorang pemimpin yaitu prilaku yang dapat diidentifikasi meliputi (kepedulian kepada tugas), kepedulian pada orang, mengarahkan, dan partisipatif. Menurut Blake dan Mouton dalam www.bloc.jtc-indonesia.com mengatakan bahwa gaya pemimpin yang paling efektif adalah manajemen tim.

Transformasi perubahan di lingkungan organisasi publik akan berjalan lambat ketika pemimpin lini tidak mendukung prioritas tindakan; pembuatan keputusan berjalan lamban, lemahnya kebersamaan dalam bekerja bersama, perubahan proses, ukuran, ganjaran, dan prilaku untuk mendukung perubahan. Pengembangan melalui pelatihan kepemimpinan khususnya melatih para pemimpin atau calon-calon pemimpin dan memastikan transformasi yang berhasil dari seorang pemimpin. Pengembangan ini difokuskan untuk mempercepat kolaborasi dan kontribusi. HP Company (Hawlett-Packard) telah mengaplikasikan hasil dari pengembangan melalui diklat 94% dari alumni diklat telah melaporkan bahwa para alumni telah menggunakan hasil diklat di unit kerjanya dengan hasil yang dapat diukur baik dari segi waktu, uang, keputusan dan keselarasan yang cepat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan mentransformasi sangat menentukan perubahan artinya pemimpin harus berubah jika mengharapkan peningkatan semangat kerja tim dan efisiensi dalam suatu situasi. Kegagalan pemimpin memperhatikan pentingnya masalah sumber daya khususnya sumber daya manusia terhadap perubahan baik dilingkungan internal maupun eksternal adalah karena baik pemimpin maupun pelatih yang memimpin organisasi dalam proses perubahan tidak menaruh perhatian yang memadai terhadap masalah SDM di lingkungan organisasi publik.

Keberhasilan suatu organisasi, umumnya ditentukan oleh seorang pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain atau para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pertanyaan mendasar adalah apakah seorang pemimpin cukup menggerakkan orang lain atau para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi?. Pertanyaan ini tentunya membutuhkan kajian yang mendalam dan mendasar untuk keberhasilan seorang pemimpin. Secara ideal dalam suatu organisasi harus dipimpin oleh seorang pemimpin yang spesialis generalis. Kenyataan yang ada ternyata masih banyak terdapat pemimpin yang lebih kepada specialis

dan tidak generalis. Artinya ketika terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh anak buah atau para staf yang dipimpinnya, pemimpin hanya mampu memberikan petunjuk, saran dan arahan serta evaluasi untuk melihat dan mengetahui kinerja individu sebagai yang menerima perintah dan memberikan gambaran sebagai kinerja organisasi.

Gambaran kinerja organisasi merupakan salah satu ukuran keberhasilan pemimpin dalam memimpin para stafnya apakah menghasilkan kinerja tinggi ataukah kinerja sedang atau rendah. Kebanyakan pemimpin organisasi menghasilkan kinerja yang rendah sampai sedang dan jarang mencapai kinerja tinggi. Vincent Gaspers dalam books.google.com/books?isbn [27-1-2014; jam 10.01] menyatakan bahwa Organisasi Excelence yang menunjukkan kinerja tinggi dapat dilihat dari berbagai sisi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dilihat dari sisi produktivitas kerja yang dicapai seseorang dimana jika produktivitas meningkat < 25% ukuran kinerjanya rendah, meningkat 25 s.d 50% ukuran kinerjanya sedang, dan > 50% ukuran kinerjanya tinggi. Jika dilihat dari sisi peningkatan kualitas 50% ukuran kinerjanya rendah, 50 s.d 90% kinerja sedang dan > 90% ukuran kinerjanya tinggi. Peningkatan kualitas diukur melalui presentasi banyaknya produk yang memenuhi/tidak memenuhi sesuai keinginan pelanggan, dan peningkatan produktivitas diukur melalui berbagi cara misalnya jumlah produksi per-jam kerja setiap pegawai atau output per total biaya yang dikeluarkan. Dilihat dari ukuran standar pelayanan minimal (SPM) Kepmenpan 25 tahun 2004, bahwa Nilai Persepsi, Interval IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat), Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan yaitu: 1,00 – 1,75 (tidak baik), 1,76 - 2,50 (kurang baik), 2,51 - 3,25 (Baik), dan 3,26 – 4,00 (sangat baik).

Beberapa hasil kajian tentang IKM menunjukkan bahwa 60% menunjukkan mutu pelayanan tidak baik sampai dengan kurang baik, dan 40% mutu pelayanan dan kinerja baik, sedangkan belum ada IKM yang dapat dicapai oleh instansi pemerintah dalam pelayanan dan kinerja yang dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak tercapainya IKM pada kategori sangat baik karena pelayanan dari lembaga/instansi pemerintah dan ini merupakan cerminan pemimpin untuk lebih berinovasi sebagai pemimpin yang ideal dalam menghasilkan calon-calon pemimpin perubahan.

Pemimpin yang ideal dengan kinerja tinggi adalah pemimpin yang memiliki kemampuan spesialis generalis yaitu pemimpin bukan saja mampu memimpin tetapi juga mampu melatih para pengikutnya untuk menjadikan calon-calon pemimpin perubahan, seperti dikemukakan oleh Bovie (2010:267) bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang visioner, sinergistik dan transformasional.

Menurut Agus Triono (2012:3) bahwa pada zaman sekarang, kita hidup di dunia yang berubah sangat cepat, manusia selalu terpacu atau memacu dirinya sendiri untuk mencapai produktivitas tinggi yang lebih bermutu dari sebelumnya, selanjutnya Agus Triono (2012:88) menyatakan bahwa perlu dilakukan pemahaman metode-metode belajar organisasi, sehingga program belajar organisasi lebih terarah, dalam rangka pengembangan organisasi, pengkajian peraturan yang ada perlu dikakukan secara komprehensip untuk membuka peluang improvisasi, perumusan kebijakan baru/lokal, dan perbaikan perumusan tujuan yang telah ditetapkan, peningkatan pengetahuan anggota organisasi secara individu penting untuk dilakukan dengan terencana, hal ini berfungsi sebagai syarat diterapkanya belajar organisasi

dalam rangka membangun modal intelektual organisasi, yang akan bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa salah satu metode belajar organisasi adalah melalui coaching dimana seorang pemimpin mampu melatih bagi anggota organisasi secara individual atau kelompok-kelompok kecil dalam organisasi untuk membentuk calon-calon pemimpin perubahan.

Pemimpin perubahan jika dikaji ternyata pemimpin yang memiliki kompetensi spesialis generalis yang secara ideal mampu mengelola organisasi mencapai tujuan yaitu kinerja tinggi. Banyak variabel yang mendorong kebanyakan pemimpin tidak memiliki kompetensi spesialis generalis karena mendapat intervensi dari pemimpin di atasnya, kondisi atau situasi kantor yang tidak mendukung (iklim kerja), dibatasi oleh aturan atau kebijakan, ketidak mampuan pribadi pemimpin itu sendiri, dukungan sumberdaya minim dan sebagainya.

Pemimpin oragnisasi dalam menciptakan calon-calon pemimpin perubahan tentunya disamping mampu memimpin, juga harus mampu sebagai *coach* dalam memberikan *coaching* kepada siapapun yang dipimpinnya dan bukan terbatas kepada teori serta aturan-aturan yang berlaku tetapi juga dengan praktek-praktek sebagai *coach*.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi permasalahan, berdasarkan latar belakang di atas maka teridentifikasi permasalahan yang terkait dengan pemimpin dalam membentuk calon-calon pemimpin perubahan adalah sbb:

a. Tingginya perputaran dalam bentuk mutasi para pemimpin dalam suatu organisasi ke organisasi lain atau eksternal maupun internal
b. Pemimpin yang memiliki kemampuan tunggal/spesialis dan bukan kemampuan multi/generalis
c. Pemimpin yang masih terbatas dan mengarah kepada tugas memanajemen dan bukan memberikan coaching
d. Perkembangan perubahan yang terjadi belum bisa diikuti oleh banyak pemimpin
e. Kurangnya pemahaman pemimpin tentang pemimpin perubahan
f. Calon-calon pemimpin perubahan dibutuhkan menjadi pemimpin yang specialis generalis.

1.2.1. Rumusan masalah, berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam tulisan ini adalah: Bagaimana pemimpin sebagai *coach* mampu memberikan coaching dalam membentuk calon-calon pemimpin perubahan di organisasinya.

1.3.Tujuan

a. Secara umum tujuan penulisan ini adalah untuk mengkaji tentang pemimpin yang ideal dalam membentuk calon-calon pemimpin perubahan

b. Secara khusus tujuan penulisan ini adalah a) memahami tentang pemimpin yang ideal yang memiliki kemampuan spesialis generalis, b) pemimpin yang mampu sebagai *coach* dalam memberikan *coaching* kepada calon-calon pemimpin perubahan.

1.4.Manfaat

a. Melalui tulisan ini penulis mampu memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan tentang kajian pemimpin dan *coahcing* dalam membentuk calon-calon pemimpin perubahan
b. Para pembaca dan pemerhati tentang pemimpin yang ideal tentunya tulisan ini akan menjadikan referensi sebagai pemimpin yang spesialis generalis dalam membentuk calon-calon pemimpin perubahan.

1.5. Metode Penulisan

Salah satu tahapan untuk menentukan tulisan ini sebagai tulisan ilmiah tentunya melalui analisis untuk mengkaji dan menjawab rumusan masalah tersebut di atas yaitu tahap menganalisis data dengan analisis deskriptif berdasarkan kajian pustaka.

II. Landasan Teori

2.1. Pemimpin

Brown (1986) dalam Mar'at (1985:9) mengatakan bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, dan boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan, dan menurut **Krech** (1948) dalam Mar'at (1985:9) mengatakan bahwa dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.

Cooley (1902) dalam Mar'at (1985:8) menyatakan bahwa pemimpin selalu merupakan inti dari tendensi dan dilain pihak seluruh gerakan sosial bila diuji secara teliti akan terdiri atas pelbagai tendensi yang mempunyai inti tersebut.

Bernard (1927) dalam Mar'art (1985:9) pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan dan harapan dari para anggota kelompok yang pada gilirannya pemimpin tersebut memusatkan perhatian dan pelepasan energi anggota kelompok ke arah yang diinginkan. **Redl** (1942) dalam Mar'at (1985:9) menyatakan bahwa pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok.

Bingham (1927) dalam mar'at (1985:10) mendefinisikan bahwa pemimpin sebagai seorang individu yang memiliki sifat-sifat kepribadian dan karakter yang diinginkan. Bernard mempertegas bahwa pemimpin harus memiliki wibawa dan harus mengetahui stimulus apa yang dapat menghasilkan respon secara kolektif sesuai dengan tujuannya serta mengembangkan teknik untuk mempresentasikan stimulus-stimulus tersebut.

Pemimpin menurut penulis ternyata tidak begitu saja menjadi seorang pemimpin dengan instan dan cepat namun melalui proses yang dilandasi oleh kematangan dalam belajar, pengalaman dan bakat atau talenta. Pertanyaan mengapa harus belajar, pengalaman dan talenta?, karena dalam proses menjadi pemimpin tersebut terjadi akumulasi proses pembelajaran yang berkesinambungan dari ketiga variabel tersebut.

Belajar tentunya harus diikuti dengan implementasi dalam bentuk pengalaman dan implikasinya merupakan gambaran dari pribadi seorang pemimpin apakah dilakukan karena bakat atau tidak. Pengalaman tentunya memberikan tambahan kekuatan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari hasil belajar yang diperoleh sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dari pendidikan formal maupun informal.

Pengamatan dalam proses pembelajaran merupakan hasil yang dapat menjadi pertimbangan bagi seorang dalam proses seorang pemimpin sebagai gambaran prilaku pemimpin yang bermutu. Pengalaman juga sebagai kekuatan yang dilandasi oleh kemampuan dalam mengekspresikan dirinya di mana pemimpin itu berada baik di lingkungan organisasi, keluarga maupun di lingkungan masyarakat dan di lingkungan organisasi atau instansi/kelembagaan.

Kualitas pemimpin memang tidak lepas dari pengamalan dalam lingkup tertentu yang terlihat dari prestasi yang diperoleh atas kepemimpinannya, dengan demikian kebanyakan seorang pemimpin sering kali keberhasilannya dilihat dari *trace_record* atau rekam jejak seorang pemimpin yang dimilikinya. Kualitas seorang pemimpin juga dilihat dari hasil evaluasi dan hasil kerja sebagai pemimpin dimana hasil kerja ini dievaluasi oleh orang lain seperti para pengikut atau yang dipimpinnya.

Bakat atau *talent* yang dimiliki seseorang khususnya dalam hal bakat seseorang menjadi pemimpin berada dalam diri seseorang yang dibawa sejak lahir sebagai warna yang kuat seperti sikap, prilaku, kemauan yg tinggi untuk mencapai visi dalam menghadapi dan membawa perubahan dalam lingkup kecil, sedang maupun luas dan tergantung dari dan dimana seseorang tersebut memimpin.

Bakat atau *talent* yang diperkuat dengan belajar dan pengalaman yang luas tentunya akan mampu membawa perubahan dalam kepemimpinannya untuk mencapai kesuksesan sebagai gambaran adanya suatu cerminan dari hasil proses pembelajaran.

Berdasarkan teori di atas maka sifat dasar pemimpin menurut penulis adalah:

1. Integritas dan komitmen (jujur, tegas/konsisten, disiplin, tanggung jawab, cintai profesi dan hargai profesi/prioritas profesi)
2. Base of Power (Reward power, Coersive power/memberi hukuman/paksaan, refferent power, legitimate power, dan expert power)
3. Proses pembelajaran untuk menjadi seorang pemimpin harus dilakukan berdasarkan hasil belajar, pengalaman dan bakat/talenta

Kompetensi pemimpin pada tingkat Operasional maupun pada tingkat Taktikal menurut Agus Dwiyanto (2013/12:8,8) dimana pada tingkat **operasional** harus memiliki kompetensi membangun karakter, membuat perencanaan, melakukan motivasi, dan mengoptimalkan

seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi, sedangkan pada tingkat **taktikal** harus memiliki kompetensi mengembangkan karakter integritas, etika publik, termasuk peraturan perundang-undangan, menjabarkan visi dan misi, melakukan kolaborasi internal dan eksternal, melakukan inovasi, dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi.

Pemimpin perubahan menurut Agus Dwiyanto (2013/12:6,6) mampu menunjukkan kinerja dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya serta memimpin perubahan sehingga menghasilkan hasil kinerja yang signifikan. Menurut Agus Dwiyanto (2013/12:8,8), pemimpin perubahan harus mampu merancang perubahan dan membangun tim yang komprehensif menuju kondisi ideal dari program organisasi yang dicita-citakan.

2.2. Coaching

Budaya organisasi sebagai usaha untuk mencapai perbaikan kinerja yang sungguh-sungguh oleh para pemimpin harus memakai gaya manajemen berbasis *coaching*. Menurut John Whitmore (2002:9) *Coaching* atau pelatihan memfokuskan diri pada kemungkinan kegiatan yang akan datang, bukan pada kesalahan masa lalu. *Coach* atau pelatih dan sebagai pemberi pembelajaran dan pelatihan yang singkat secara individu apakah dalam bentuk *les privat*, melatih, memberi petunjuk, memberi penjelasan dengan fakta dan praktek aplikasinya. Hal ini terlihat tidak banyak membantu karena terlalu banyak cara, dan beberapa tidak mempunyai kaitannya dengan *coaching*.

Coaching lebih banyak menyangkut bagaimana hal-hal tersebut dapat dilakukan daripada mengenai hal-hal yang dipertimbangkan untuk dilakukan. *Coaching* lebih memberikan hasil dalam ukuran besar karena terkait dengan hubungan yang saling menunjang antara instruktur dengan yang dilatih dengan sasaran yang paling penting yaitu untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dan inilah yang menjadi persoalan untuk dipecahkan. Esensi dari *Coaching* menurut John Whitmore (2002:10) *coaching* membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, membantu mereka untuk belajar bukan untuk mengajar.

Awalnya *coaching* mencul pada kalangan bisnis, namun belakangan penulis melihat bahwa *coaching* tidak hanya berlaku bagi pebisnis namun juga terbaik dilakukan bagi kalangan aparatur pemerintah yang terkait dengan pelayanan kepada masyarakat karena harapan para pemimpin tentunya mengharapkan para bawahan harus berani untuk memberikan penjelasan tentang ketidaktahuan tentang penjabaran dari makna *coaching* itu sendiri. Menurut John Whitmore (2002:2) *coaching* adalah sebuah perilaku manajemen yang terletak pada ujung yang berlawanan dari jangkauan/spektrum untuk memberi perintah dan pengendalian.

Menurut Agus Dwiyanto (2013/12:29,29) *coach* adalah pembimbing yang memiliki kompetensi dalam hal: 1) membekali peserta dengan kompetensi yang diperlukan, 2) memotivasi calon pemimpin melalui konsultasi selama tahap *breakthrough* dalam menemukan terobosan.

2.3. Pemimpin Perubahan

Tuntutan untuk berubah dalam praktek tidak pernah akan surut sampai kapanpun. Secara intelektual, budaya untuk berubah dapat diterima, namun belakangan ini terdengar ungkapan bahwa jika harus bertahan hidup maka perlu ada perubahan dengan pendapat yang berbeda. Jika terdapat kebiasaan masa lalu yang orientasi kepada biasa-biasa saja maka tidak akan terjadi perubahan. Pertanyaan yang muncul bagi kita adalah bagaimana kita mengetahui bahwa perubahan yang terjadi akan membuat kita semakin lebih baik, dan dalam jangka waktu berapa lama?. Reaksi yang terjadi berbagai pendapat mengatakan bahwa selama ini sudah melakukan perubahan dan ternyata tidak membawa perbedaan antara apapun yang kita tuju atau yang kita capai sesuai dengan harapan.

Secara logika, memang perubahan itu harus menunjukkan adanya perbedaan sekecil apapun ataupun perbedaan besar dari yang diharapkan. Melakukan perubahan pada suatu sisi tentunya akan berdampak kepada perubahan pada sisi yang lain secara sistem. Secara sinis juga ada yang mengatakan bahwa perubahan tidak perlu ada atau tidak perlu dilakukan atau singkatnya tidak perlu melalukan atau tidak perlu berbuat apapun. Kembali kepada pernyataan ini menunjukkan bahwa semua itu tergantung dari selera mau melakukan perubahan atau tidak, atau mau berubah atau tidak.

Perubahan biasanya sebagian orang memandang akan memunculkan kekecewaan yang terancam akibat dari ketidak pastian yang tidak terelakkan, namun dengan kekecewaan dan ketidak pastian tersebut bagi sebagian orang lagi terdorong untuk berusaha lebih baik dan dihadapi untuk mengelola perubahan tersebut dan meyakinkan kekecewaan dan ketidakpastian yang dipikirkan sebagian orang akan menghasilkan kebaikan dan kepastian sesuai dengan tujuan perubahan yang dilakukan.

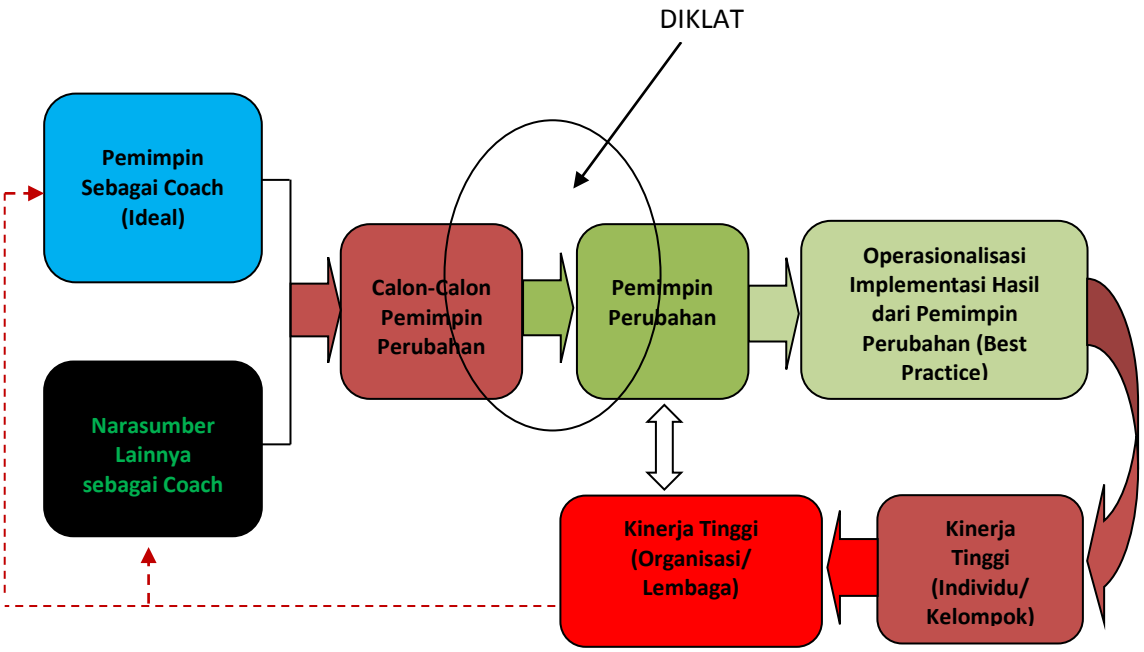
Beberapa hal praktis yang terlihat sampai saat ini tentang perubahan seperti persaingan global yang semakin menunjukkan hal-hal yang tidak bisa dipungkiri untuk dihadapi dan memaksakan kita untuk mengikuti perubahan tersebut untuk melangkah kedepan menuju efisiensi, efektifitas, responsif, fleksibel dsb. Perkembangan teknologi yang diawali dari inovasi teknologi sering memberikan petunjuk bagi pemimpin untuk mengetahui bahwa betapa pentingnya perkembangan teknologi dan mendorong untuk memahami dan mengaplikasikannya baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk kepentingan tim kerja yang mengarah kepada keberhasilan kinerja organisasi.

Perubahan lainnya yang sangat mendasar seperti perubahan demografis akan berdampak kepada perubahan yang terkait dengan luas wilayah/lahan, kebutuhan anggaran pemerintah, kualitas hidup, atau singkatnya berpengaruh kepada variabel psikologis, sosial, ekonomi, politik baik secara regional maupun global. Pertumbuhan penduduk berdampak kepada pendapatan, ketersediaan lapangan kerja, persaingan dalam pendidikan, kesehatan, serta ketersediaan sumber daya alam. Inti dari semua itu adalah bagaimana perubahan yang terjadi sebagai perubahan budaya dapat dipahami dan diterima oleh semua kalangan.

Pertanyaan yang dikemukakan oleh masyarakat adalah perubahan dari apa ke apa, dari mana kemana dan seterusnya. Tentunya pertanyaan ini menyangkut komitmen antara dua

pihak atau konsensus individual sebagai suatu perspektif yang mengarah kepada keberhasilan kerja atau kinerja yang akan dicapai pada level yang ditentukan.

Menurut Agus Dwiyanto (2013/12:37,37) Kualitas Pemimpin perubahan adalah pemimpin yang mampu menunjukkan kualitas perubahan yang meliputi 1) identifikasi perubahan, 2) rancana perubahan, dan 3) pemimpin perubahan. Identifikasi perubahan meliputi a) ketepatan lingkup dan fokus perubahan, b) kelayakan perubahan, c) rasionalitas perubahan, d) dukungan stakeholder, dan e) manfaat perubahan. Rancangan perubahan meliputi: a) kejelasan sasaran perubahan, b) kejelasan identifikasi stakeholder, c) kejelasan langkah-langkah mewujudkan perubahan, dan d) sistimatika penulisan laporan. Pemimpin perubahan meliputi: a) kemampuan mempengaruhi stakeholder, b) kemampuan membangun tim yang efektif, c) ketangguhan dalam melaksanakan rencana perubahan, d) kualitas implementasi rancangan perubahan, dan e) kepatuhan terhadap etika birokrasi.



Gambar 1: Kerangka Pikir Menghasilkan Pemimpin Perubahan dengan Kinerja Tinggi.

III. Pembahasan

Seorang pemimpin memiliki dua fungsi yaitu 1) menyelesaikan pekerjaan, dan 2) mengembangkan sumber daya manusia. Sudah sering para pemimpin sibuk mengerjakan tugas yang pertama dan mengurus yang ke dua. Kedua fungsi tersebut dapat bersatu ketika coaching digunakan sebagai suatu gaya pemimpin, dengan demikian dalam tim jika dikelola dengan baik dan dengan cara coaching maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan pada saat yang sama tim tim ikut juga berkembang, tetapi dalam penerapannya akan sangat berbeda dalam melakukan coaching untuk pelaksanaan tugas terkait dengan pengembangan tim.

Melakukan coaching bagi sebuah tim untuk melaksanakan suatu tugas didasarkan pada prinsip-prinsip yang sama seperti coaching bagi perorangan. Semakin besar kesadaran sebuah tim, baik secara individu maupun secara kolektif, maka semakin baik kerja tim tersebut. Suatu tim melaksanakan tugas dalam menangani pekerjaan kantor, tentunya ketua tim melakukan coaching para anggotanya sekaligus mengajukan pertanyaan tentang retorika dan mengatur para anggota tim duduk dalam kelompok-kelompok kecil (2 atau 3 orang) untuk mendiskusikan jawaban yang mereka temukan dari pertanyaan yang mereka terima, lalu melaporkan kesimpulan mereka pada kelompok secara menyeluruh. Menukar-nukar orang sebagai anggota tim (masih dalam tim besar) dengan fungsi yang berbeda, untuk proses ini agar merangsang berbagai gagasan baru dari anggota tim dan ikut ambil bagian dalam salah satu dari dua atau tiga orang dalam tim tersebut.

Melalui cara atau metode ini setiap anggota tim akan mampu merumuskan berbagai sasaran yang dituju, dan semua anggota tim akan memberikan masukan yang perlu agar kenyataan tersebut dapat dipahami dengan jelas. Sumber daya dan gagasan dari seluruh tim dikerahkan untuk melakukan pengumpulan gagasan untuk memperoleh pilihan. Berdasarkan pilihan tersebut rencana tindakan akan dicapai, disepakati dan terus didorong oleh "kehendak/keinginan" sebagai gabungan dari tim-tim tersebut. Tentu saja ketua tim tidak hanya mengajukan pertanyaan coaching, tetapi juga memberi input setiap saat secara pribadi. Dengan metode ini pelaksanaan tugas akan menjadi jauh lebih baik bila sumber daya disatukan dan seluruh tim menjadi sadar serta bertanggung jawab.

Ketua tim dalam beberapa situasi akan melakukan coaching kepada kelompok, seperti dalam meninjau kembali pelaksanaan suatu tugas masa lalu dari tim tersebut. Ketua tim mampu melakukan coaching dengan seluruh anggota tim ketika menjawab pertanyaan, tetapi ketua tim juga bisa meminta secara tertulis dan bukan mengucapkan dengan jawaban secara kata-kata mereka. Hal ini akan membuat masing-masing anggota tim mampu dan serentak memeriksa secara lebih rinci sumbangan pemikiran secara individu kepada tugas-tugas secara menyeluruh. Pertanyan dapat dibuat seperti:

1. Manakah bagian dari tugas saudara yang paling sulit dan menghabiskan waktu dan membuat stress bagi saudara?
2. Berapa lama waktu yang saudara dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut
3. Apa yang sulit mengenai tugas tersebut
4. Apa yang sdr lakukan secara berbeda pada kesempatan berikutnya.
5. Siapakah yang perlu tahu tentang perubahan yang saudara lakukan?
6. Dukungan apa yang saudara perlukan?, dari siapa?, dan bagaimana saudara bisa mendapatkannya.
7. Kalau saudara melakukan hal tersebut, bagaimana hal itu dapat mempengaruhi hasil/ orang lain/kualitas pekerjaan/waktu?

Setiap anggota tim harus mampu berbagi dengan anggota tim lainnya tentang apa yang terjadi pada mereka dan memecahkannya setiap perubahan yang dirasakan bertetntangan. Pross ini harus benar-benar karena mengeluarkan semua ide-ide dari yang besar sampai yang sekecil-kecilnya, dari yang tersirat sampai yang tersurat, mampu memastikan kejelasan dan

pemahaman, mengambil persediaan sumberdaya tim, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen, serta membangun harga diri dan motivasi dalam tim.

Bagi beberapa pemimpin tim, semua ini rasanya mungkin tidak perlu atau buruk dan hanya sebagai sampah, karena beberapa pemimpin juga tidak percaya bahwa partisipasi, keterlibatan, harga diri, tanggung jawab bersama, kepuasan, dan kualitas kehidupan ditempat kerja adalah barang mewah yang tidak mampu untuk kita lakukan, dan bahwa hal-hal seperti itu tidak mempunyai sumbangan apapun bagi kinerja. Sebaliknya argumentasi yang diberikan disini tidak dengan sendirinya menyakitkan mereka, namun pada waktunya akan berkurang, tidak mempengaruhi kinerja dan ketidakmampuan mereka untuk membangun tim.

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk membangun suatu hubungan "yang benar" dengan para anggota tim yang berbeda di bawah asuhannya dan diawali sejak bertemu pertama kalinya. Hal ini dilakukan karena prilakunya akan dianggap sebagai model atau contoh oleh anggota timnya. Anggota tim cenderung akan cenderung menyamainya, walaupun awalnya kemungkinan mereka melakukan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan persetujuannya ketika mereka berada dalam tahap inklusi dan pengembangan tim.

Bila ketua tim sebagai pemimpin ingin menciptakan keterbukaan dan kejujuran di dalam tim, maka pemimpin perlu menjadi terbuka dan jujur sejak dari awal, dan jika pemimpin menginginkan agar anggota tim mempercayainya dan saling percaya satu dengan yang lainnya maka pemimpin harus mampu memperlihatkan sikap mempercayai dan dapat dipercaya.

Mayoritas individu dan tim masih tetap mengharapkan pemimpin yang agak otokratis artinya dari persepsi seorang pemimpin yang otokratis adalah pemimpin yang egois, disini bawahan harus setia kepadanya sebagai perwujudan sehingga dalam mengambangkan tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya, karena organisasi yang dipimpinnya diperlakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya. Jika dilihat dari segi nilai yang dianutnya, maka pemimpin otokratik itu menganut nilai bahwa segala sesuatu tindakannya dianggap benar bilamana tindakan tersebut adalah untuk mempercepat tercapainya tujuan-tujuannya. Bilamana terdapat suatu tindakan yang dianggap tidak benar atau sebagai penghalang dan harus disingkirkan.

Pemimpin otokratik dari segi sikap yang diambil, akan menunjukkan sikapnya dalam bentuk: 1) kecenderungan memperlakukan bawahan sama dengan alat dalam organisasi dan kurang menghargai harkat dan martabat bawahannya; 2) mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa adanya keterkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan;3) mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan sehingga bawahannya hanya dituntut untuk sebagai pelaksana saja. Dari segi prilaku, pemimpin otokratik akan sangat sulit bahkan tidak akan mau menerima saran dan pandangan dari bawahannya, terlebih lagi dalam bentuk kritik, maka dapat diartikan sebagai usaha merongrong kekuasaannya.

hhttp://pemimpin-otokratik/ [08-01-2014; 13:25] menggambarkan bahwa gaya pemimpin otokratik dalam prakteknya memiliki gaya sebagai berikut: 1) menuntut ketaatan penuh dari

para bawahan; 2) dalam hal penegakan disiplin, gaya pemimpin otokratik akan bersifat kaku; 3) bernada keras dan paksa dalam pemberian perintah atau instruksi; 4) menggunakan pendekatan punishman (hukuman) bila terjadi kesalahan atau penyimpangan oleh bawahan. Permasalahan yang timbul dari gaya otokratik adalah: 1) keberhasilan yang dicapai adalah karena ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama; 2) disiplin yang terwujud selalu dibayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras bahkan pemecatan; 3) untuk efektifitas kinerja bawahan akan melorot drastis jika ketaatan dan disiplin kerja menurun.

Pemimpin yang otokratis sering kali membuat bawahan terkejut bahkan bingung oleh seorang pemimpin yang memulai dengan nada yang sangat partisipatif. Beberapa orang bahkan membayangkan pemimpin tersebut adalah lemah dan tidak percaya kepada dirinya sendiri. Dianjurkan untuk mengantisipasi hal ini pada hari pertama dengan cara memaparkan gaya memimpin yang dimaksudkan dan memancing dengan pertanyaan mengenai hal tersebut.

Pemimpin harus mampu dan rela sebagai ketua tim untuk mengerahkan waktu dan tenaga dalam mengembangkan timnya sambil mengarahkan pandangan pada hubungan jangka panjang dan kinerja yang tinggi dan berkualitas sebagai lawan dari hanya membuat pekerjaan yang selesai dalam jangka pendek. Apabila pemimpin hanya bisa menyatakan hal-hal yang baik tanpa dapat dilaksanakannya sendiri tentang prinsip-prinsip membangun tim maka pemimpin tersebut tidak akan mendapatkan lebih dari apa yang telah diberikannya sebab pengabdian kepada tim akan memberikan hasil yang baik.

Coaching merupakan sarana utama baik untuk mengelola maupun untuk mengembangkan tim. Peter Lenny dalam John Whitmore (2002:174) mengatakan bahwa "bila anda bisa melakukan *coaching*, anda tidak bisa mengelola" menjadi suatu aksioma korporat. David Kenney dalam John Whitmore (2002:174) juga mengatakan bahwa bagian dari tugasnya adalah "untuk menjamin bahwa 100% para manajer kita perlu berprilaku sebagai instruktur yang baik". Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sebelum melakukan *coaching* kepada anggota tim, pemimpin harus mampu memahami tentang prinsip-prinsip *coaching* tersebut karena pemimpin yang baik harus mampu menjadi instruktur yang baik.

Penerapan *coaching* dalam tim, sebagai model pengembangan tim yang dipaparkan membentuk suatu dasar yang sangat baik bagi penerapan *coaching* dalam tim. Bila pemimpin atau instruktur memahami bahwa tim harus berprestasi paling baik kalau tim tersebut mencapai tahap "bekerja bersama", maka pemimpin akan menggunakan coaching dengan tim secara keseluruhan maupun dengan setia para anggota, untuk membangkitkan kemajuan melalui tahap-tahap tersebut. Sebagai contoh apabila "sasaran" yang telah disepakati untuk mengangkat tim untuk tahap "bekerja bersama" dan "kenyataan" yang ada sekarang adalah di suatu tempat antara "inklusi" dan "ketegasan" apa "pilihan" yang kita miliki dan apakah yang kita "kehendaki".

Program membangun tim untuk membentuk pemimpin perubahan sebagai berikut:

1. Bicarakan dan sepakati definisi dari sejumlah sasaran bersama untuk tim. Ini harus dilakukan dalam tim tanpa memandang apakah organisasi telah mendefinisikan

sasaran tim. Memang selalu ada peluang untuk perubahan dan untuk memutuskan bagaimana cara itu harus dilakukan. Setiap anggota tim harus diajakuntukmemberikontribusi dan juga untuk menambahkan sasaran pribadi apa saja yang bisa dicakup dalam sasaran tim secara keseluruhan.

2. Kembangkan sejumlah aturan dasar dan atau prinsip-prinsip operasi yang dapat diterima seluruh anggota tim dan padanya semua perlu memberi kontribusinya. Semua anggota tim harus sepakat untuk mematuhi aturan ini, meskipun mereka tidak mendukung setiap hal dengan sepenuh hati. Kalau mereka menginginkan harapan mereka untuk dimasukkan, sangatlah penting bahwa mereka setuju untuk menghormati harapan orang lain juga. Aturan dasar ini harus diperiksa secara berkala seperti apakah mereka masih setia kepada aturan dasar tersebut dan apakah aturan itu harus dirubah atau disesuaikan dengan keadaan. Apabila semua pihak setuju terhadap aturan ini secara tulus dan dengan niat baik, tuduh menuduh yang kasar tidak perlu terjadi terhadap pelanggaran, kecuali pelanggaran tersebut sering terjadi.
3. Sisihkan waktu secara teratur, biasanya bersamaan dengan pertemuan yang dijadwalkan, untuk proses kerja kelompok. Selama periode ini, aturan dasar ditinjau kembali, pujian dan keluhan diungkapkan dan berbagai perasaan pribadi dapat dimasukkan sehingga keterbukaan dan kepercayaan dibangun, sehingga para anggota tim dihargai sebagai manusia, tidak hanya sekedar sebuah roda penggerak dalam mesin produksi. Periode ini tidak boleh digantikan dengan pembicaraan tentang tugas.
4. Periksalah pandangan anggota tim tentang keinginan untuk mengadakan pertemuan sosial bersama. Apabila suatu peristiwa berkala direncanakan, pilihlah dari seorang individu untuk tidak hadir karena janji yang sudah dibuat sebelumnya dan kebutuhan waktu untuk keluarga yang lebih banyak, harus dihormati. Sebaliknya juga harus siap untuk suatu perasaan kesepian sebagai akibat daripilihannya itu.
5. Buatlah sistem pendukung, secara rahasia bila perlu, untuk menangani kesulitan dan keprihatinan dari individu ketika hal-hal tersebut timbul. Apabila pertemuan proses tidak dapat dilakukan terlalu sering karena alasan geografis atau alasan lainnya, suatu sistem pertemuan bisa dibangun dengan jalan setiap anggota tim mempunyai satu lagi anggota sebagai seorang teman kepada siapa mereka bisa berbicara bila perlu. Dengan cara ini, masalah yang sumir dapat dipecahkan dengan segera dan waktu pertemuan proses yang berharga tersebut tidak terbuang dengan percuma.
6. Kembangkan minat bersama di luar pekerjaan. Beberapa tim telah menemukan bahwa sebuah kegiatan kelompok seperti olah raga atau suatu minat bersama diluar pekerjaan yang dibagikan bersama oleh semua anggota bisa sangat mengikat bagi tim.
7. Pelajari ketrampilan-ketrampilan baru dan secara bersama-sama. Hal ini lebih berorientasi kepada tugas dimana beberapa tim sepakat untuk mempelajari suatu ketrampilan baru seperti coaching, atau bahasa, atau kursus yang terkait dengan

pekerjaan bersama. Ini bahkan bisa menjadi persaingan yang sehat dengan tim lain di luar wilayah dalam organisasi yang sama.

8. Praktikan latihan sifat itu secara bersama-sama. Hubungan tim mengambil manfaat besar dari para anggota dengan membuat variasi yang tepat di antara mereka sendiri mengenai latihan sifat-sifat (komunikatif, empati, sabar, ketrampilan komputer, kemampuan administrasi, antusiasme, waspada dan setia, dan kompetensi pembukuan. Ini memberikan penjelasan tentang sifat tertentu yang membantu menumbuhkan sifat tersebut serta membangun kepercayaan, pengertian dan keterbukaan di antara para anggota tim dengan sangat cepat. Hal tersebut bisa diulang dalam bentuk yang serupa atau bentuk lain secara teratur, seperti pada setiap dua pertemuan proses.
9. Selenggarakan diskusi kelompok tentang makna dan tujuan individu dan kolektif/kelompok sebagaimana dilihat oleh anggota kelompok/tim.

Membentuk pemimpin perubahan dapat berhasil jika pemimpin sebagai *coach* (pemimpin yang ideal) mampu dan dapat mendefinisikan sejumlah sasaran, kembangkan sejumlah aturan dasar dan prinsip prinsip operasional, menyisihkan waktu secara teratur, mengevaluasi pandangan-pandangan anggota kelompok/tim, membuat sistem pendukung untuk menghadapi kesulitan yang ditemui, mengembangkan minat bersama di luar pekerjaan utama, menemukan dan mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru secara bersama-sama, mempraktekkan latihan secara bersama-sama, dan lakukan diskusi kelompok tentang makna dari tujuan-tujuan individu untuk kepentingan kelompok/tim dalam rangka pencapaian kinerja tinggi, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

IV. Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pemimpin instansi mampu memimpin namun belum tentu mampu melatih
b. Membentuk calon-calon pemimpin perubahan disamping pengembangan jabatan-jabatan struktural melalui kegiatan kediklatan, juga dapat dibentuk melalui kegiatan rutin di kantor yang dilakukan oleh pemimpin lembaga itu sendiri untuk melihat kemampuan calon-calon pemimpin perubahan yang memiliki kompetensi.
c. Pemimpin disamping memanajemen yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, juga memiliki kemampuan tentang *coaching*.
d. Membentuk calon-calon pemimpin perubahan secara internal di instasi yang akan menjadi pemimpin perubahan ketika pemimpin yang ideal dalam instansi tersebut sesuai dengan harapan pengikutnya yaitu sebagai model
e. Secara ideal pemimpin dalam suatu organisasi adalah pemimpin yang spesialis generalis mampu memanage dan mengcoach para pengikutnya.

4.2. Rekomendasi

a. Seorang pemimpin yang belum atau kurang memahami tentang *coaching* perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan tetang kemampuan *coaching* untuk menghasilkan pemimpin yang ideal untuk menghasilkan calon-calon pemimpin perubahan.

b. Secara internal pemimpin organisasi diharuskan membentuk individu dalam tim-tim kecil di lingkungan organisasi sebagai suatu strategi untuk mencari dan menghasilkan calon-calon pemimpin perubahan yang tidak saja specialis tetapi generalis.

Daftar Pustaka

Agus Dwiyanto, 2012., Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 12 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, LAN:Jakarta

Agus Dwiyanto, 2013., Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 13 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, LAN:Jakarta

Agus Triono, 2012., Bandiklatda Sebagai Organisasi Belajar, Unila: Bandarlampung

books.google.com/books?isbn 27 Januari 2014 [10.01]., Organizational Excellence.

Bovie, 2010., Strategi Pengembangan Diklat, UPI:Bandung

Dino Patti Djalal, 2007., Harus Bisa (Memimpin Ala SBY), ...:Jakarta

http://carapedia.com/pengertian_definisi_perubahan_info2189.html (28-5-2013, 12:22)

Janet E Esposito, 2003., Conffidence person (Rahasia-rahasia Tampil Percaya Diri Dalam Segala Situasi, Prestasi Pustaka:Jakarta

John Whitmore., Coaching for Performance (Membangun Individu, Kinerja, dan Sasaran, PT. Bhuana Ilmu Populer: Jakarta

Kepmenpan No. Kep/25/M.Pan/2/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah, Menpan:Jakarta

Malayu S.P. Hasibuan, 2001., Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi), Bumi Aksara, Jakarta.

Mar'at, 1985., Pemimpin dan Kepemimpinan (Psikologi), Ghalia Indonesia:Jakarta

Nana Rukmana DW, 2008., 99 Ideas for Happy Leader, Zip Books:Bandung

Oren Harari, 2005., The Leadership Secrets of Colin Powel (Sebuah Paradigma Baru Kepemimpinan), Gramedia Pustaka Utama:Jakarta

www.bloc.jtc-indonesia.com, 22 Januari 2014 [09:22]., Mengapa Strategi Manajemen Perubahan Gagal?, oleh Xiongwey Song

ISBN 978-602-73638-0-9

APBD Hijau dan Politik Penganggaran Tata Ruang

Dr. H. Suwarli, M.Si.

Widyaiswara BPSDM Kementerian Dalam Negeri
Jalan Kompleks Taman Makam Pahlawan No.8, Kalibata, Pancoran, Jakarta 12740

(Diterima 25 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Isu marjinalisasi ruang terbuka hijau (RTH) yang dikonversi secara tidak proporsional menjadi ruang terbangun (RTB) merupakan indikasi rendahnya komitmen politik penganggaran tata ruang. Terbatasnya ketersediaan jasa RTH di perkotaan merupakan isu lingkungan karena memiliki aspek-aspek kepentingan/kepemilikan publik (*the commons*) di dalamnya. Pemerintah bertanggung jawab melindungi *Common-Pool Resources* (CPRs) dari tindakan sebuah kebijakan yang salah (*overuse*). Solusi yang ditawarkan untuk menangani pengelolaan CPRs khususnya ketersediaan RTH publik kota, diantaranya adalah pengadaan lahan RTH dan atau subsidi melalui pendekatan insentif dan disinsentif oleh pemerintah. Berdasarkan UU No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, alokasi RTH suatu kawasan perkotaan adalah 30 persen dari luas kota, 20 persen diantaranya menjadi tanggungjawab pemerintah untuk mendanai RTH Publik. Tuntutan komitmen politik penganggaran merupakan amanat UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH). Amanat tersebut antara lain adalah diperkenalkannya instrumen penganggaran berbasis lingkungan hidup (pasal 42-45). Penganggaran berbasis lingkungan (*Green Budgeting*) adalah aktivitas perencanaan penganggaran lingkungan yang menjadi kewajiban pemerintah dan parlemen mengalokasikan anggaran yang memadai untuk membiayai program pembangunan yang berwawasan lingkungan hidup. Dalam konteks keterbatasan anggaran pemerintah daerah, metode pendekatan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) atau *Medium Term Expenditure Framework* (MTEF) dapat dijadikan teknik pendekatan penganggaran dalam APBD. Esensi permasalahan yang terjadi di kota kota adalah alih fungsi lahan yang cepat tanpa diikuti kinerja penganggaran atas kewajiban daerah memenuhi 20 persen RTH publik kotanya. Tulisan ini merupakan sebuah keinginan penulis memberikan solusi arahan kebijakan model strategi *green budgeting* RTH khususnya kota kota yang sedang tumbuh pesat dan penting dilakukan. Hal ini memiliki nilai strategis karena kebijakan pendanaan lingkungan saat ini merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan lingkungan (*good environment governance*). Strategi kebijakan melalui tahapan refungsionalisasi kawasan sempadan situ, saluran irigasi, sempadan sungai, daerah kawasan lindung resapan air, revitalisasi taman-taman kota dan RTH di jalan protokoler serta lahan fasos-fasum. Pilihan strategi kebijakan kedua dan seterusnya yaitu pengadaan lahan sebagai kawasan lindung, pengadaan lapangan olah raga untuk kegiatan kreatif/prestasi dan rekreatif serta wahana interaksi sosial warga termasuk pencanangan program *one village one play ground*. Langkah berikutnya adalah arahan kebijakan penerapan mekanisme insentif dan disinsentif sepanjang pemerintah daerah belum mampu melaksanakan pengadaan lahan RTH. Kebijakan pengalokasian dana dalam APBD dapat menggunakan Pendekatan penganggaran KPJM/MTEF.

Kata kunci: *green budgeting, good environment governance, MTEF*.

Corresponding author: Suwarli, E-mail: war_suwarli@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1). Marjinalisasi program keberlanjutan RTH versus Pertumbuhan Ekonomi

Membangun kawasan perkotaan seringkali berhadapan dengan cepat tumbuhnya penduduk tanpa diimbangi oleh kesiapan dan konsistensi dalam penataan ruang. Pemerintah kota senantiasa berhadapan dengan manajemen tambal sulam dalam membangun struktur dan pola ruang kotanya. Manajemen tersebut dipengaruhi tidak saja oleh karena persoalan tekanan pertumbuhan penduduk yang tinggi, tetapi juga keinginan memaksimalkan angka laju pertumbuhan ekonomi (LPE) daerah dengan memarjinalisasi lahan RTH sebagai fungsi kawasan lindung kota. Akibatnya timbul inkonsistensi tata kelola ruang berdimensi jangka panjang. Mengabaikan tingginya konversi lahan pertanian/lahan RTH lainnya menjadi ruang terbangun (RTB) dan cenderung mengancam keberlanjutan pembangunan itu sendiri.

Pembangunan yang pesat di kota kota baik pada sektor perumahan, industri padat teknologi, pusat perbelanjaan mewah, dan sentra perkantoran merupakan instrumen yang mewadahi kepentingan sektor ekonomi. Permasalahannya, hal ini dikerjakan dengan mengkonversi lahan pertanian secara besar-besaran. Fenomena ini menunjukkan cara-cara yang salah dalam mengelola ekosistem sumber daya lingkungan kota.

Kerusakan lingkungan hidup sering menjadi taruhan dari pesatnya pertumbuhan ekonomi suatu negara. Paradigma ini berorientasi atau prioritas utamanya menciptakan pertumbuhan dan mekanisme pasar menjadi pijakan pembangunan (Sitorus, 2009). Orientasi pembangunan ekonomi dengan alasan memfasilitasi tingginya pertumbuhan penduduk juga menjadi pemicu dan alat penekan terjadinya deviasi atau simpangan pemanfaatan ruang yang tidak menguntungkan secara ekologis.

Penyimpangan struktur dan pemanfaatan ruang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) umumnya terjadi karena tekanan tingginya pertumbuhan penduduk, terutama akibat arus urbanisasi (Dardak, 2006). Perkembangan spasial yang tidak terkendali tersebut bukan berarti kota tidak mempunyai konsep tata ruang/tata spasialnya. Formulasi tata spasial dan aplikasinya kalah cepat berpacu dengan proses perubahan spasial yang ada di lapangan, karena permasalahan yang berkaitan dengan aplikasi peraturan tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen (Yunus, 2005).

Konsekuensi terjadinya simpangan besar RTRW khususnya terhadap pola pemanfaatan ruang, umumnya berakibat kepada sub optimalisasi RTH atau memarjinalkan lahan bervegetasi. Menurunnya kuantitas RTH, dari aspek ekologi, dapat mengakibatkan menurunnya kualitas lingkungan perkotaan seperti banjir, tingginya polusi udara, rendahnya kualitas air tanah, dan kebisingan. Kondisi tersebut, dari aspek ekonomi dan sosial juga dapat menurunkan tingkat produktivitas atau kontra produktif masyarakat akibat stres. Biaya kesehatan berkorelasi positif terhadap peningkatan *environmental stress*, sehingga biaya ini dapat dijadikan *proxy* terjadinya penurunan kualitas lingkungan (Putri, 2009). Polusi udara yang berlebihan menyebabkan kelainan genetik, menurunkan tingkat kecerdasan anak-anak dan tingkat harapan hidup masyarakat dan fenomena perilaku sosial yang destruktif seperti

vandalisme dan kriminalitas (Dardak, 2006). Hal ini terjadi karena terbatasnya akses ruang publik sebagai sarana interaksi sosial dan pelepas ketegangan psikis.

Perencanaan tata ruang dalam konteks pengalokasian RTH dilakukan dengan mempertimbangkan keserasian, keselarasan, dan keseimbangan fungsi budidaya dan fungsi lindung sebagaimana amanat UU No. 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Ketidakmampuan menyeimbangkan kedua fungsi tersebut menunjukan lemahnya komitmen politik tata ruang. Kegagalan politik tata ruang dapat diukur dari kurangnya keinginan untuk membiayai program RTH (*green budgeting* RTH), lemahnya kekuasaan menindak, melarang, dan menghentikan kegiatan yang melanggar ketentuan atau terjadinya inkonsistensi perijinan. RTRW sering hanya dilihat pemerintah sebatas formalitas yang didokumentasikan sebagai peraturan daerah guna memenuhi ketentuan atau aturan di atasnya.

Konsep pemanfaatan ruang dalam undang-undang tersebut adalah upaya untuk mewujudkan struktur ruang dan pola ruang sesuai dengan rencana tata ruang melalui penyusunan dan pelaksanaan program beserta pembiayaannya. Menurut Djakapermana (2008) belum sepenuhnya rencana tata ruang dijadikan usaha preventif dalam proses pelestarian sumberdaya alam dan lingkungan hidup. *Euphoria* Otonomi Daerah yang lebih berorientasi pada peningkatan PAD yg bersifat jangka pendek (dibanding peningkatan PDRB dalam jangka panjang), serta keinginan mengembangkan infrastruktur regional secara sendiri-sendiri yang menjadi tidak efisien.

Dengan demikian ada dua kekuatan yang memarjinalisasi program keberlanjutan RTH kota. Pertama, faktor teknis yaitu keseriusan pemerintah menjaga konsistensi manajemen pengelolaan RTH. Kedua, faktor nonteknis, kepedulian *stakeholders* mengendalikan arahan pemanfaatan RTH dan tekanan permintaan ekonomi pasar terhadap politik tata ruang, termasuk dukungan politik penganggaran RTH (*green budgeting* RTH). Pilihan mengendalikan konversi RTH dengan pendekatan regulasi insentif dan disinsentif bagi kawasan perkotaan tidaklah mudah bagi pemerintah kota, tetapi persoalan penatagunaan lahan juga tidak bisa diserahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu melakukan regulasi termasuk dalam hal belanja program tata ruangnya.

Sebagai gambaran, lahan pertanian dan perkebunan tentunya tidak akan dapat dipertahankan masyarakat karena nilai pajak tanah perkotaan yang tinggi dan tidak sebanding dengan hasil panen mereka. Masyarakat pemilik lahan seringkali memilih menjual lahan karena harga tanah yang tinggi dapat dijadikan sebagai modal usaha lain. Dengan kondisi seperti ini, tidak ada pilihan lain, pemerintah berkewajiban membeli lahan tersebut sebagai upaya mempertahankan ruang terbuka hijau. Dalam teori penatagunaan lahan (Widiatmaka dan Hardjowigeno, 2007), sekurang-kurangnya tanah atau lahan mempunyai tiga jenis nilai (*rent*) yaitu *Ricardian Rent* (mencakup sifat kualitas tanah), *Locational Rent* (aksesibilitas lokasi tanah) dan *Environment Rent* (tanah sebagai komponen utama ekosistem). *Land rent* ini muncul karena lahan telah menjadi barang langka sebagai akibat dari tingginya permintaan lahan dan hak-hak akses atas lahan, yang menjadi kendala dalam pemanfaatannya (Rustiadi, *et al*. 2007).

Idealnya, pengendalian lahan oleh pemerintah harus mampu mengoptimalkan pemanfaatan ketiga jenis *rent* tersebut sekalipun pada kawasan perkotaan. Dalam kondisi lahan RTHyang semakin menyusut, diupayakan agar pemerintah menguasai/mengalokasikan dana untuk pengadaan lahan bagi kebutuhan RTH publik. Program-program penganggaran RTH saat ini belum secara optimal dimasukkan dalam penganggaran tahunan daerah (APBD) dan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam konteks keterbatasan anggaran, pemerintah daerah dapat melakukan pendekatan Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) atau *Medium Term Expenditure Framework* (MTEF) yang secara partisipatif disepakati bersama antara eksekutif dan legislatif daerah (DPRD). Undang-undang tentang Pemerintah Daerah mengamanatkan bahwa peran daerah menjadi sangat penting sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan, dimana pendanaan lingkungan hidup menjadi salah satu kewenangan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah demi mendukung upaya penerapan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan (UU No. 23 tahun 2014). ***Green budgeting*** merupakan kebijakan pendanaan lingkungan dan bagian dari akuntabilitas pemerintah dalam pengelolaan lingkungan (*Good Environment Governance*).

2). Kebijakan *Green budgeting* dan Pembangunan Berkelanjutan

Disadari bahwa penduduk kota kota besar memiliki kebutuhan yang sangat mendasar untuk lingkungan udara yang sehat, ketersediaan air tanah, dan ruang sebagai sarana berinteraksi sosial. Oleh karena itu, diperlukan ruang untuk mewadahinya yang sering disebut RTH yang juga berperan sebagai ruang publik kota (*public space*). Perubahan penggunaan lahan yang cepat telah menggusur RTH menjadi ruang terbangun (RTB) tanpa pengendalian yang maksimal sehingga memarjinalkan konsep kota hijau (*green city*) sebagai suatu sistem ekologi kota yang utuh. Dampak marjinalisasi pengelolaan RTH kota secara luas dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu dampak ekologi dan dampak sosial-ekonomi (Briassoulis 1999). Fenomena konversi lahan yang cepat dengan memarjinalisasi RTH, menyebabkan secara ekologis sulit bagi kota kota besar untuk dapat mewujudkan atau mempertahankan kawasan lindung sebagai area untuk kelestarian hidrologis. Lahan-lahan terbangun yang minim memberikan ruang terbuka hijau juga sulit bagi pengembangan keanekaragaman hayati, bahkan sebagai area penciptaan iklim mikro. Tidak banyak kesadaran bagi para pemangku kebijakan pembangunan bahwa keberadaan RTH juga penting bagi kesehatan warganya karena fungsinya sebagai reduktor polutan kota.

Pentingnya APBD hijau/penganggaran hijau (*green budgeting*), merupakan amanat Undang-undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan hidup (PPLH) dalam hal ini upaya untuk mempertahankan dan memenuhi kawasan RTH sebagai bagian dari ekosistem kota. Bagi *stakeholders*, sebagai pedoman keterlibatan peran aktif masyarakat dalam perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian RTH kota serta komitmen politik penganggaran daerah berbasis lingkungan (*green budgeting*). Bagi pemerintah Kota Bekasi, sebagai masukan dalam menyusun kebijakan manajemen penataan RTH dan mencegah marjinalisasi pengelolaan RTH yang berakibat pada degradasi lingkungan kota.

B. Tantangan Pendekatan Pewilayahan Ruang Terbuka Hijau dan Pertumbuhan penduduk

1). Pendekatan Pewilayahan Ruang Terbuka Hijau

Sebagaimana fungsinya lainya bahwa ***pendekatan pewilayahan ekologis*** RTH dapat meningkatkan kualitas air tanah, mencegah banjir, mengurangi polusi udara, dan menurunkan temperatur kota. Bentuk-bentuk RTH perkotaan yang berfungsi ekologis antara lain seperti sabuk hijau kota, hutan kota, taman botani, sempadan sungai dan lain lain. Dalam perspektif pewilayahan ekonomi, penataan RTH dapat memiliki fungsi ekonomi, baik secara langsung seperti pengusahaan lahan-lahan kosong menjadi lahan pertanian/ perkebunan (*urban agriculture*) dan pengembangan sarana wisata hijau perkotaan yang dapat mendatangkan wisatawan. Tingginya frekuensi bencana banjir di perkotaan dewasa ini diduga juga diakibatkan karena terganggunya sistem tata air karena terbatasnya daerah resapan air dan tingginya volume air permukaan (*run-off*). Kondisi tersebut secara ekonomis juga dapat menurunkan tingkat produktivitas. Terbatasnya daerah resapan ini karena konsep pewilayahan ekonomi tidak memperhatikan keterkaitan dengan kondisi ekologis kota.

Dalam perspektif ***pendekatan pewilayahan sosial-budaya***, keberadaan RTH dapat memberikan fungsi sebagai ruang interaksi sosial, sarana rekreasi, dan sebagai area alun-alun kota yang berbudaya. Bentuk RTH yang berfungsi sosial-budaya antara lain taman-taman kota, lapangan olah raga, kebun raya, TPU dan sebagainya. Isue yang terjadi secara sosial, bahwa tingginya tingkat kriminalitas dan konflik horizontal di antara kelompok masyarakat perkotaan secara tidak langsung juga dapat disebabkan oleh kurangnya ruang-ruang kota yang dapat menyalurkan kebutuhan interaksi sosial untuk pelepas ketegangan yang dialami oleh masyarakat perkotaan.

Rendahnya kualitas lingkungan perumahan dan penyediaan ruang terbuka hijau, secara psikologis telah menyebabkan kondisi mental dan kualitas sosial masyarakat yang makin buruk dan tertekan. Dalam perspektif pewilayahan administratif, struktur, bentuk dan susunan RTH dapat merupakan konfigurasi ekologis dan konfigurasi planologis. Secara hirarkis, struktur pelayanan kota harus dapat mengakomodasi ruang terbuka hijau publik dalam perencanaan tata ruang perkotaan pada setiap tingkatannya.

Pada unit lingkungan terkecil (RT/RW), kelurahan, kecamatan hingga tingkat metropolitan, unsur RTH yang relevan perlu disediakan. RTH dengan konfigurasi ekologis merupakan RTH yang berbasis bentang alam seperti, kawasan lindung, perbukitan, sempadan sungai, sempadan danau, pesisir dan sebagainya. RTH dengan konfigurasi planologis dapat berupa ruang-ruang yang dibentuk mengikuti pola struktur kota seperti RTH perumahan, RTH kelurahan, RTH kecamatan, RTH kota maupun taman-taman regional/nasional.

Secara arsitektural RTH dapat meningkatkan nilai keindahan dan kenyamanan kota melalui keberadaan taman-taman kota, kebun-kebun bunga, dan jalur-jalur hijau di jalan-jalan kota. Sementara itu, dari segi kepemilikan RTH dapat berupa RTH publik yang dimiliki oleh umum dan terbuka bagi masyarakat luas, atau RTH privat (pribadi) yang berupa taman-taman yang berada pada lahan-lahan pribadi.

Dari perspektif ***pendekatan penganggaran lingkungan/biaya atau program***, rencana tata ruang kota bukan sekedar kumpulan prosedur dan peta yang hanya disimpan dalam *file* dokumen daerah (Miller, 2001) tetapi dinamis memiliki skema program tata ruang yang hendak dicapai. Terjadinya simpangan besar tata ruang kota merupakan akibat dari inkonsistensi kebijakan pemerintah dan gagalnya kekuatan politik atas tata ruang. Kekuatan politik atas tata ruang dapat dicerminkan sebagai keterlambatan program tata ruang dalam mengatasi kebutuhan utilitas kota atas tekanan penduduk yang tinggi, sehingga memarjinalkan daerah kawasan lindung atau ruang terbuka hijau.

Dana pada dasarnya merupakan kendala yang sulit diatasi. Namun demikian, apabila *stakeholders* memiliki kesadaran atas kecenderungan meningkatnya pencemaran udara, maka dana bukan menjadi masalah lagi. Sebagai contoh, berdasarkan perhitungan di DKI Jakarta tercatat ada 4,1 juta kendaraan (roda empat, tiga dan dua). Jika semua pemilik kendaraan memiliki kesadaran membayar resiko lingkungan sebesar Rp 1.000,-/kendaraan/tahun, maka jumlah dana yang tersedia sebesar Rp 4,1 milyar setiap tahunnya (Waryono, 1990).

2). Pertumbuhan Penduduk

Jumlah penduduk perkotaan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Pada 1980 jumlah penduduk perkotaan baru mencapai 32,8 juta jiwa atau 22,3 persen dari jumlah penduduk nasional. Pada tahun 1990 angka tersebut meningkat menjadi 55,4 juta jiwa atau 30,9 persen, dan menjadi 90 juta jiwa atau 44 persen pada tahun 2002. Angka tersebut diperkirakan akan mencapai 150 juta atau 60 persen dari jumlah penduduk nasional pada tahun 2015 (Dardak, 2006). Fenomena pertumbuhan penduduk tersebut memberikan implikasi pada tingginya tekanan terhadap pemanfaatan ruang kota, sehingga perlu mendapat perhatian khusus, terutama yang terkait dengan penyediaan ruang-ruang terbuka publik.

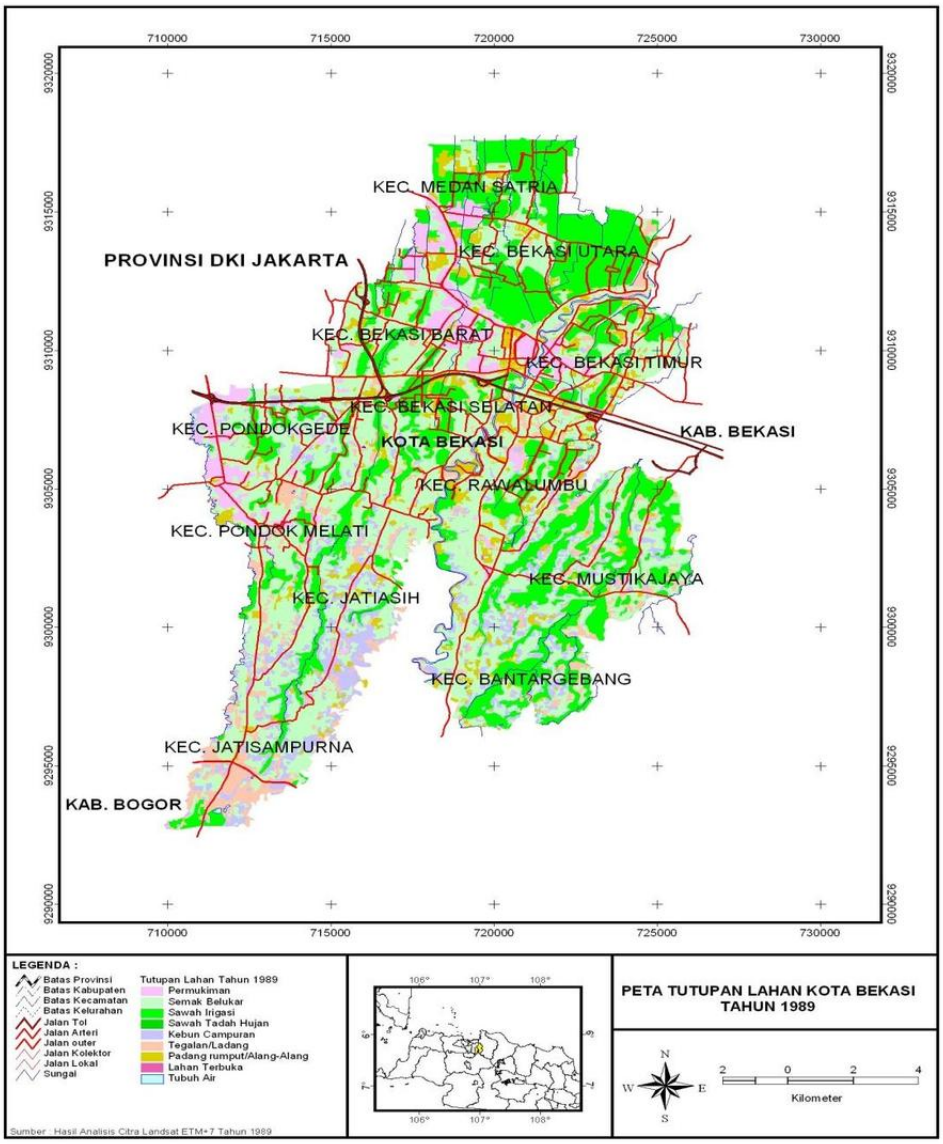
Kualitas dan kuantitas ruang terbuka publik, terutama ruang terbuka hijau (RTH) pada 30 tahun terakhir mengalami penurunan yang sangat signifikan. Di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Medan dan Bandung, luasan RTH telah berkurang dari 35 persen pada awal tahun 1970an menjadi kurang dari 10 persen pada saat ini. Jakarta dengan luas RTH sekitar 9 persen memiliki rasio RTH per kapita sekitar 7,08 m^2 (Dardak, 2006).

Kepmen PU No. 378 tahun 1987, menetapkan kebutuhan RTH kota yang dibagi atas: fasilitas hijau umum 2,3 m^2/jiwa, sedangkan untuk penyangga lingkungan kota (ruang hijau) 15 m^2/jiwa. Secara keseluruhan kebutuhan akan RTH kota adalah sekitar 17,3 m^2/jiwa (Purnomohadi, 2006), agar dapat memenuhi fungsi kawasan penyeimbang, konservasi ekosistem, dan pencipta iklim mikro (ekologis), sarana rekreasi, olahraga dan pelayanan umum (sosial-ekomomi), pembibitan, penelitian (edukatif), dan keindahan lansekap kota (estetika).

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diperkirakan jumlah kebutuhan RTH suatu daerah. Sebagai contoh Kota Bekasi yang jumlah penduduknya sebesar 2.143.804 jiwa (BPS Kota Bekasi, 2008) adalah (2.143.804 jiwa x 17,3 m^2/jiwa) seluas 3.709 ha atau sekitar 18 persen dari total 21.049 ha luas wilayah Kota Bekasi. Bila berdasarkan ketentuan Undang-Undang

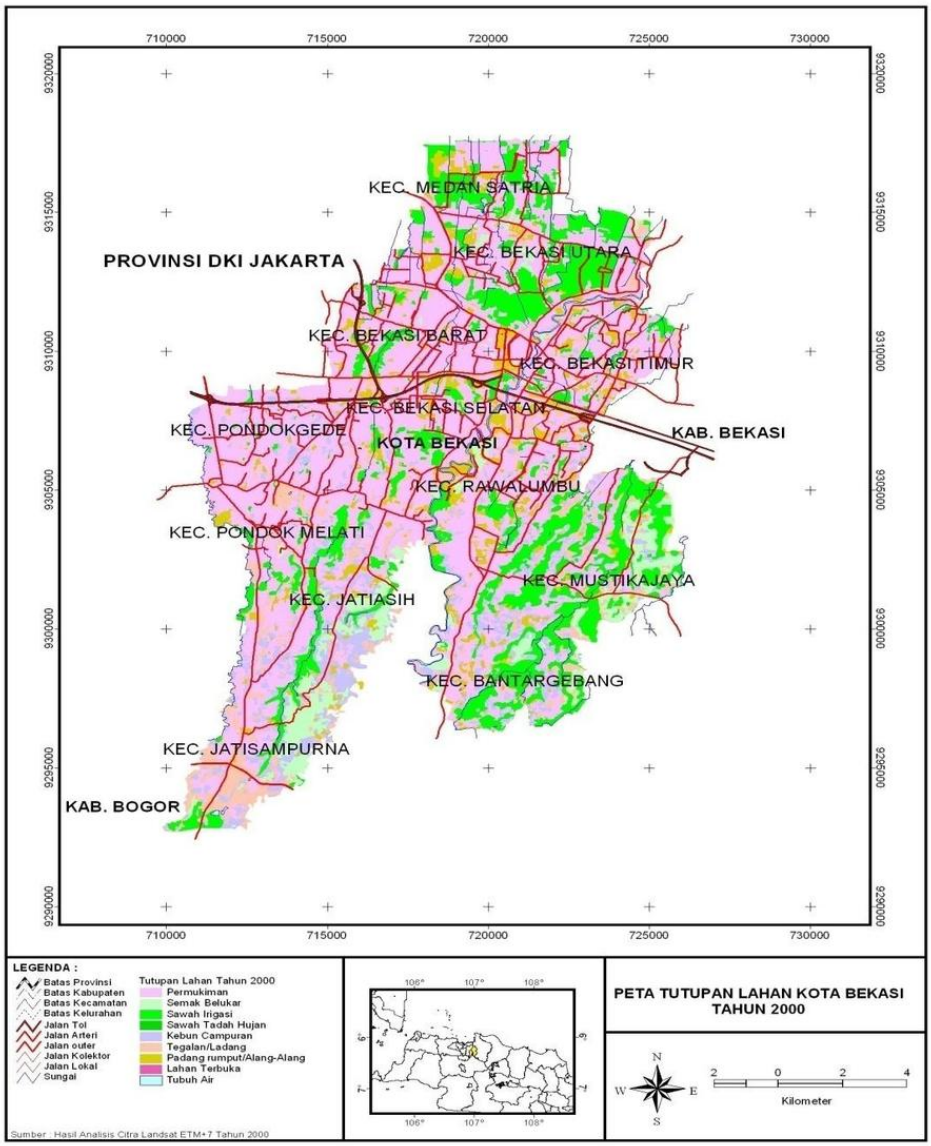
Republik Indonesia No.26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang bahwa proporsi ruang terbuka hijau pada wilayah kota paling sedikit 30 persen, maka kebutuhan RTH di Kota Bekasi sebesar 6.314 ha, dan sebesar 4.210 ha (20%) wajib dipenuhi pemerintah daerah sebagai RTH publik. Rumusan tersebut dapat mengevaluasi kebijakan dan sekaligus memproyeksikan kebutuhan RTH kota-kota padat penduduk. Berdasarkan Kepmen PU No. 378 tahun 1987 tersebut, pendekatan perhitungan kebutuhan RTH sebuah kota dapat dijadikan model. Data-data penduduk kota-kota besar seperti Tanggerang, Depok, Jakarta, Kota Bandung, Kota Semarang atau Kota Surabaya dapat dihitung kebutuhan ideal RTH penduduk kotanya. Apakah hasil perhitungan sudah proporsional antara kebutuhan RTH/perjiwa dalam konteks kebijakan pembangunan kota yang berkelanjutan.

Apakah kecepatan pertumbuhan penduduk dapat diantisipasi dengan program pembangunan berwawasan lingkungan semisal penyediaan RTH Kota …? Kalau politik penganggaran masih tidak berpihak kepada keberlanjutan sebuah kota maka akan sulit mengejar kecepatan pertumbuhan penduduk bahkan sebaliknya RTH akan habis dengan Ruang Terbangun (RTB). Hasil analisis SIG secara visual menunjukkan bahwa Kota Bekasi telah mengalami perkembangan dan pertumbuhan daerah perkotaan yang cukup pesat. Dinamika perubahan penutupan lahan terlihat cukup signifikan terutama pada penambahan permukiman dan berkurangnya area persawahan dan ruang terbuka hijau lainnya. Kecenderungan perubahan penggunaan lahan dari tahun 1989 hingga tahun 2009, terutama terjadi untuk areal permukiman (*built-up area*). Pada tahun 1989, areal permukiman tampak hanya terkonsentrasi di area utara disepanjang jalan berbatasan dengan DKI Jakarta. Pemanfaatan lahan atau ruang terbangun (RTB) yang dicirikan warna merah pada Gambar 1 tersebut digunakan untuk kawasan permukiman atau untuk kegiatan perdagangan dan jasa.

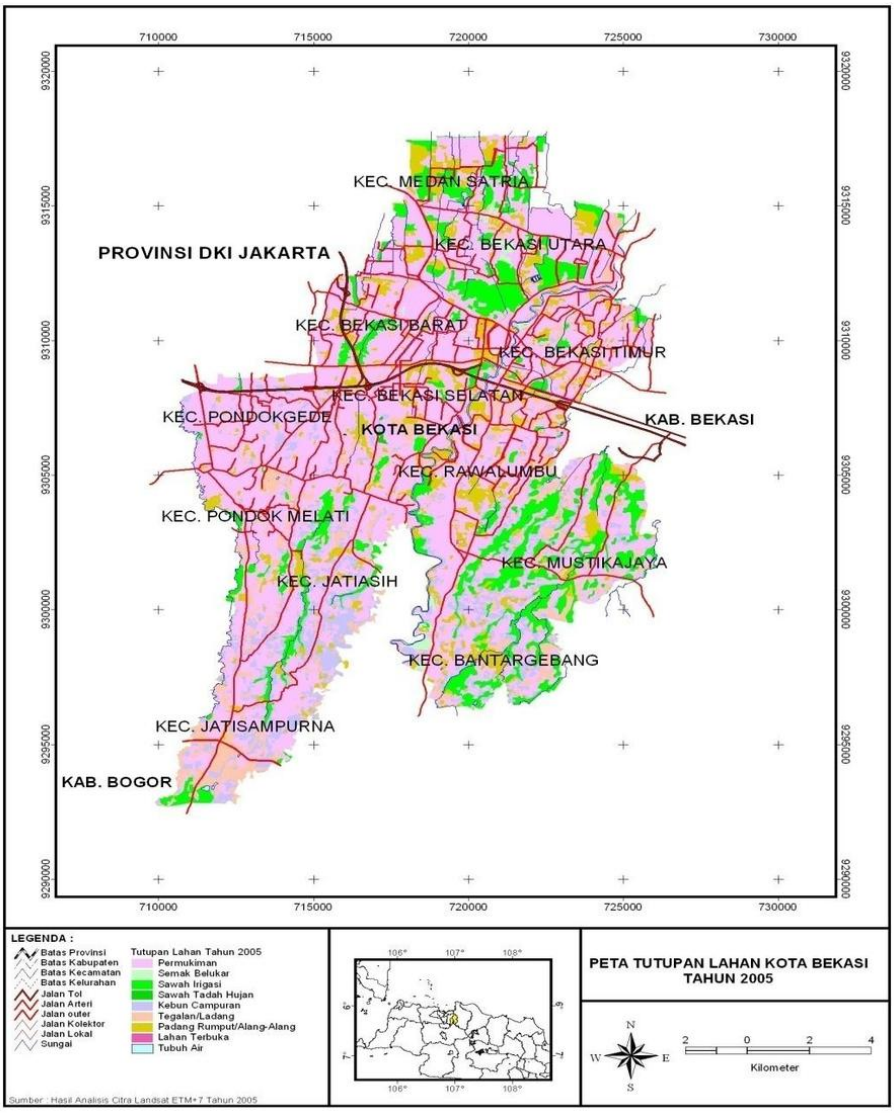


Gambar 1 Peta penggunaan lahan Kota Bekasi tahun 1989

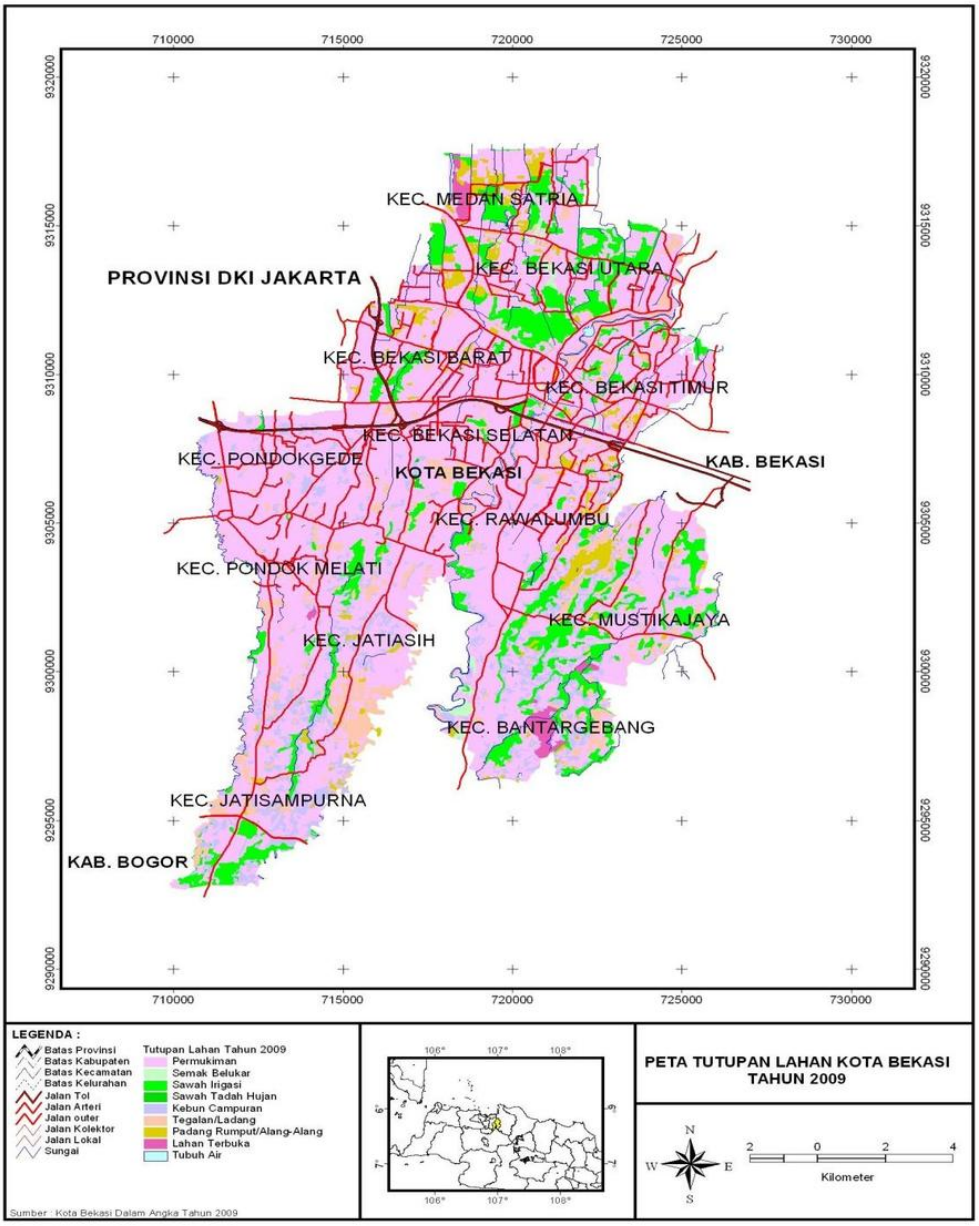
Kemudian pada tahun 2005, tampak terjadi peningkatan areal permukiman yang secara visual menyebar merata diseluruh bagian kota. Berbagai peningkatan perubahan lahan tersebut juga secara langsung mempengaruhi penurunan ruang terbuka hijau di wilayah ini secara gradual. Pada pengamatan citra periode berikutnya, yakni periode 2000 - 2005 terjadi peningkatan penutupan lahan permukiman yang sangat pesat dibandingkan dengan periode pengamatan lainnya, seperti terlihat pada Gambar 2, 3 dan 4.



Gambar 2 Peta penggunaan lahan Kota Bekasi tahun 2000



Gambar 3 Peta penggunaan lahan Kota Bekasi tahun 2005

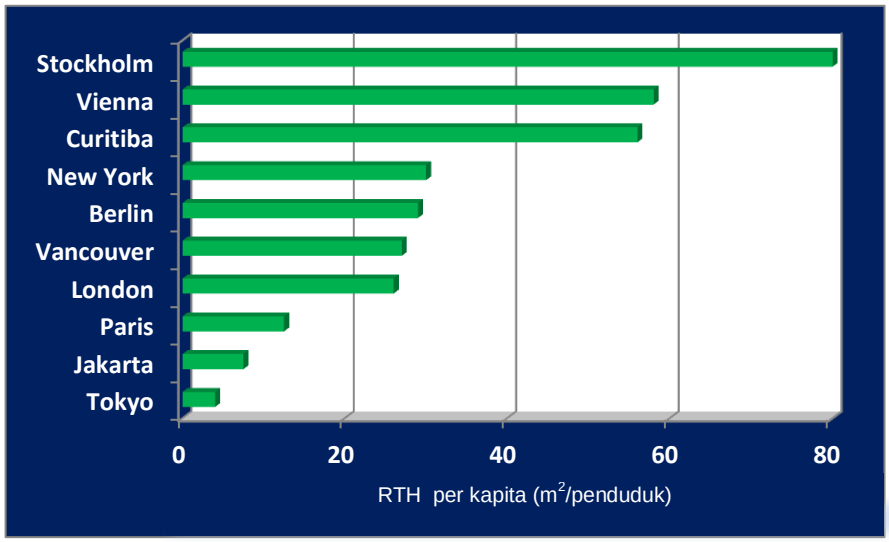


Gambar 4 Peta penggunaan lahan Kota Bekasi tahun 2009

Dapat dibuktikan secara empiris bahwa pada periode ini telah terjadi pertumbuhan pembangunan yang paling pesat di Kota Bekasi. Hal ini dapat diamati dari kondisi lahan terbangun (RTB) yang berbentuk permukiman/bangunan yang semakin meluas pada tahun 2009 dan sebaliknya lahan RTH semakin menyusut. Seyogyanya komitmen politik penganggaran hijau dan pembangunan berkelanjutan harus sudah dimulai bukan lagi slogan-slogan poltik saat kampanye. Kesadaran pentingnya menata kawasan perkotaan yang dapat memainkan fungsinya terhadap dampak perubahan iklim dan warisan generasi yang akan datang.

Seperti halnya Bekasi, seyogyanya Jakarta dengan pendanaan yang dimiliki cukup besar, dapat memetakan diri sebagai kota yang ramah lingkungan. Jakarta sebagai Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) belum disiapkan secara terintegrasi terkait perencanaan penganggaran hijau

RTH sehingga target pencapaian RTH seringkali direvisi dalam RTRW DKI. Sebagai gambaran dibawah ini diilustrasikan kebijakan pemerintah di berbagai negara terhadap pencapaian proporsi RTH Kawasan Perkotaan. Jakarta sebagai Ibukota Negara yang berkembang seperti terlihat pada Gambar 3, memperlihatkan tingkat perubahan penggunaan lahan yang begitu pesat mengalahkan kota-kota tua seperti London dan Paris.



Sumber: Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan RTH di Kawasan Perkotaan, Direktorat Jenderal Penataan Ruang (2006).

Gambar 5 Perbandingan luas RTH perkapita pada beberapa kota besar dunia

RTH per kapita di Jakarta relatif masih lebih tinggi dari Tokyo, namun sebagai kota dari sebuah negara yang sedang berkembang kondisi ini cukup memprihatinkan. Cerita sukses bisa dilihat dalam kasus Kota Curitiba di Brazil yang dalam 30 tahun berkembang dari kota kumuh menjadi kota yang paling diminati. Curitiba merupakan kota yang penduduknya tumbuh sangat pesat dari 150.000 jiwa pada tahun 1950-an menjadi kota dengan penduduk 1,6 juta jiwa pada tahun 2005 (Dardak, 2006).

Pada awal 1970-an Curitiba mengalami banyak masalah tipikal seperti permukiman kumuh, kemacetan lalulintas yang sangat buruk, pedagang kaki lima di segala penjuru, penduduk miskin dengan literasi kurang dari 50 persen, ruang kota yang terlalu padat, banjir dan ruang terbuka yang sangat terbatas **hanya 1 m^2 per kapita**. Saat ini Curitiba telah berkembang menjadi kota yang nyaman dengan 17 taman-taman baru, dimana tingkat ruang terbuka hijaunya meningkat dari 1 m^2 menjadi 55 m^2 per kapita, yang merupakan angka yang sangat tinggi untuk suatu kota. Tingkat pendapatan penduduknya pun saat ini telah menyamai pendapatan rata-rata penduduk Brazil.

2. PEMBAHASAN

A. Isu-isu Strategis

1). Penguatan Pengendalian Tata Ruang

Issue berkaitan dengan ruang terbuka hijau secara umum terkait dengan beberapa permasalahan perkotaan, seperti menurunnya kualitas lingkungan hidup. Dari aspek kondisi lingkungan hidup, rendahnya kualitas air tanah, tingginya polusi udara dan kebisingan di perkotaan, merupakan hal-hal yang secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan keberadaan RTH secara ekologis.

Kebijakan pro lingkungan dengan memaksimalkan fungsi RTH menjadi sebuah tuntutan masyakarat khusunya di perkotaan. Pentingnya fungsi tanaman di area ruang terbuka publik di daerah tropis lembab antara lain untuk perlindungan terhadap panas terik matahari. Selain itu, untuk memproduksi O_2, mengurangi debu yang meliputi kota (*urban dust dome*), mengurangi panas lingkungan (untuk foto sintesis menyerap panas matahari satu persen, pohon berdaun lebat dapat merefleksikan panas matahari sampai 75 persen). Dalam kaitannya dengan ruang terbuka hijau vegetasi memiliki berbagai fungsi antara lain untuk keindahan dan kenyamanan (Hardiman, 2008).

Kondisi ekologis kota yang buruk secara ekonomis dapat menurunkan tingkat produktivitas, dan menurunkan tingkat kesehatan serta tingkat harapan hidup masyarakat, bahkan menyebabkan kelainan genetik dan menurunkan tingkat kecerdasan anak-anak pada generasi mendatang akibat *exposure* terhadap polusi udara yang berlebihan. Selain itu, dari aspek perilaku sosial tingginya tingkat kriminalitas dan konflik horizontal diantara kelompok masyarakat perkotaan secara tidak langsung juga disebabkan oleh kurangnya ruang-ruang kota yang dapat menyalurkan kebutuhan interaksi sosial dan pelepas ketegangan (*stress releaser*) yang dialami oleh masyarakat perkotaan. Tingginya frekuensi bencana banjir dan tanah longsor di perkotaan dewasa ini juga diakibatkan karena terganggunya sistem tata air karena terbatasnya daerah resapan air dan tingginya volume air permukaan (*run-off*). Sementara itu, secara teknis issue yang menyangkut penyelenggaraan RTH di perkotaan antara lain menyangkut kurangnya optimalisasi penyediaan RTH baik secara kuantitatif maupun kualitatif, lemahnya kelembagaan dan SDM, kurangnya keterlibatan *stakeholders* dalam penyelenggaraan RTH, serta terbatasnya ruang/lahan di perkotaan yang dapat digunakan sebagai RTH.

Kurangnya optimalisasi ketersediaan RTH terkait dengan kenyataan kurang memadainya proporsi wilayah yang dialokasikan untuk ruang terbuka, maupun rendahnya rasio jumlah ruang terbuka per kapita yang tersedia. Pemerintah kota, investor, pengembang (*developer*) dan masyarakat luas masih belum banyak menyentuh perancangan ruang terbuka hijau kota. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat kenyamanan kota, menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat dan secara tidak langsung menyebabkan hilangnya nilai-nilai budaya lokal (artefak alami dan nilai sejarah). Secara kelembagaan, masalah RTH juga terkait dengan belum adanya aturan perundangan yang memadai tentang RTH, serta pedoman teknis dalam penyelenggaraan RTH sehingga keberadaan RTH masih bersifat marjinal. Di samping itu, kualitas SDM yang tersedia juga harus ditingkatkan untuk dapat mengelola RTH secara lebih

professional. Di sisi lain, keterlibatan swasta dan masyarakat masih sangat rendah dalam penyelenggaraan RTH, sehingga pemerintah selalu terbentur pada masalah keterbatasan pendanaan.

Pengelolaan RTH kota yang baik seyogyanya dapat bersinergi antara pemerintah kota, masyarakat dan swasta. Dengan memperhatikan aspek-aspek diatas diharapkan kualitas ruang terbuka hijau yang dirancang akan lebih baik dan berkesinambungan. Untuk mencegah pergeseran ruang terbuka hijau kota yang semakin tidak jelas, diperlukan pengendalian melalui pengelolaan yang mempertimbangkan aspek pelestarian. Upaya pelestarian (mempertahankan) ruang terbuka hijau merupakan suatu usaha pembangunan yang berbasis budaya-ekologi-masyarakat secara menyeluruh dan berkelanjutan. Jika kota dipandang sebagai suatu kesatuan sistem, kehadiran ruang terbuka hijau justru dapat mempertahankan penghuni ruang kota yang berkultur tradisionalistik dan berbudaya ekologi.

Pencapaian target RTH perlu disusun dalam bentuk *masterplan*, hingga tatanan kegiatannya (waktu, lokasi, dan biaya yang diperlukan), secara jelas tertuang dalam rencana. Upaya lain yang harus dilakukan adalah peningkatan kinerja institusi terkait, termasuk unit-unit pelaksana teknis pembangunan kawasan hijau. Rendahnya mutu kualitas pembangunan kawasan hijau, dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas jenis dan pemulihan habitat. Tatanan prioritas pembangunan kawasan hijau berdasarkan alokasi lahan, bantaran sungai menjadi prioritas utama, diikuti oleh kawasan penyangga situ-situ. Strategi pencapaiannya, dilakukan melalui koordinasi baik dalam pelaksanaan program, serta dalam evaluasi dan *monitoring* hasil-hasil pembangunan kawasan hijau secara berkelanjutan.

Untuk meningkatkan pengamanan terhadap hasil-hasil pembangunan kawasan hijau, nampaknya pemberdayaan pembangunan pagar hijau perlu dilakukan, termasuk penyediaan sarana fasilitas pemeliharaan (penyiraman) secara efisien. Keterkaitannya dengan pendanaan, pemberdayaan *stakeholders* melalui kompensasi lingkungan bagi pemilik kendaraan bermotor perlu dilakukan, dan dipayungi dalam bentuk Perda. Salah satu upaya lain yang dapat diterapkan dalam rangka untuk mengurangi beban perkotaan adalah dengan mengembangkan daerah perdesaan agar arus urbanisasi ke perkotaan dapat diturunkan seperti misalnya dengan mengembangkan kawasan agropolitan (Dardak, 2006).

Selain itu, untuk mendukung kota yang sudah berkembang menjadi sangat besar (metropolitan) yang *notabene* mempunyai berbagai permasalahan yang sangat kompleks perlu dikembangkan kota-kota satelit disekitarnya dengan mengemban fungsi-fungsi tertentu dan juga dilengkapi dengan prasarana dan sarana yang memadai sehingga mampu menarik sebagian penduduk yang semula berorientasi ke kota inti sehingga beban kota inti menjadi berkurang.

Permasalahan yang sering muncul dalam pembangunan di suatu kawasan adalah tumpang tindihnya penggunaan peruntukan lahan dan atau pembangunan yang tidak mengikuti ketentuan peruntukan lahan yang telah ditetapkan dalam tata ruang daerah. Penataan RTH pada dasarnya merupakan sebuah pendekatan dalam pengembangan wilayah yang bertujuan untuk mendukung beberapa prinsip pembangunan berkelanjutan, yaitu meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat (aspek ekonomi dan sosial) dan lingkungan hidup (aspek ekologi). Pengalokasian RTH memberikan jaminan terpeliharanya ruang yang

berkualitas dan mempertahankan keberadaan obyek-obyek ruang terbuka hijau sebagai aset yang dapat dinikmati bersama.

Dalam pengembangan kegiatan pembangunan ekonomi diperlukan pengaturan-pengaturan alokasi ruang yang dapat menjamin pembangunan berkelanjutan guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip dasar dalam penataan ruang berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam dan buatan secara berdaya guna, berhasil guna, dan tepat guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mewujudkan perlindungan fungsi ruang dan mencegah serta menanggulangi dampak negatif terhadap lingkungan, dan mewujudkan keseimbangan kepentingan kesejahteraan dan keamanan.

Sebagaimana diketahui bahwa rencana tata ruang kota yang berisi rencana penggunaan lahan perkotaan, menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 2 tahun 1987, dibedakan dalam rencana umum tata ruang kota, yang merupakan rencana jangka panjang: rencana detil tata ruang kota, sebagai rencana jangka menengah, dan rencana teknis tata ruang kota, untuk jangka pendek. Ketiga jenis tata ruang kota tersebut disajikan dalam bentuk peta-peta dan gambar-gambar yang sudah pasti (*blue print*) (Sunardi, 2004).

Kelemahan penyelenggaraan penataan ruang terletak pada ketidaksesuaian antara rencana tata ruang dan implementasinya. Hal ini disebabkan lemahnya pengendalian pemanfaatan ruang dan penegakan hukum dalam penyelenggaraan penataan ruang. Kedepan diharapkan tidak hanya penawaran insentif dan disinsentif tetapi juga belanja lahan RTH untuk merangsang kesadaran terhadap prinsip tata ruang. Bila fenomena tersebut tidak dijadikan bahan kebijakan maka mustahil pembangunan akan berkelanjutan sebagaimana diharapkan generasi berikutnya.

2). Pemahaman Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan berkelanjutan dipopulerkan melalui laporan *Our Common Future* yang disiapkan oleh *World Commission on Environment and Development* (Komisi Dunia tentang Lingkungan dan Pembangunan) tahun1987, yang dikenal dengan nama Komisi Bruntland. Isu utama yang disetujui oleh komisi tersebut adalah bahwa pada kenyataannya banyak kegiatan pembangunan telah mengakibatkan banyak kemiskinan dan kemerosotan serta kerusakan lingkungan. Persoalan lingkungan dunia telah ditetapkan sebagai isu utama pembangunan. Pembangunan berkelanjutan memiliki tiga pilar, yaitu pilar ekonomi, ekologi dan sosial. Pilar ekonomi menekankan pada perolehan pendapatan yang berbasiskan penggunaan sumberdaya yang efisien. Pendekatan ekologi menekankan pada pentingnya perlindungan keanekaragaman hayati yang akan memberikan kontribusi pada keseimbangan ekosistem dunia. Pendekatan sosial menekankan pada pemeliharaan kestabilan sistem sosial budaya, meliputi penghindaran konflik keadilan, baik antar generasi masa kini dengan generasi mendatang.

Secara positif, pembangunan berkelanjutan dirumuskan sebagai pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan generasi masa kini, tanpa mengurangi hak dan kesempatan generasi

mendatang untuk memenuhi kebutuhannya. Karena itu pembangunan berkelanjutan adalah suatu program aksi untuk mereformasi ekonomi global dan ekonomi lokal, sebuah program yang masih harus didefinisikan lebih lanjut. Tantangan model pembangunan baru ini adalah mengembangkan, menguji dan menyebarkan cara-cara untuk mengubah proses pembangunan ekonomi yang tidak menghancurkan ekosistem, kata kuncinya *saving as percentage of gdp = or more than depreciation of human knowledge + depreciation of human made capital + depreciation of natural capital* (Haeruman, 2010). Menurutnya terdapat 7 komponen pembangunan berkelanjutan yaitu : (1) prinsip dasar piagam bumi (normatif dan sistem nilai); (2) kesepakatan global (partisipatif dan lintas pelaku); (3) rencana tindak (RPJPN/D, RPJMN/D,); (4) prioritas dan strategi (renstra dan kebijakan pembangunan); (5) sistem pengelolaan pembangunan (proses perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan); (6) sistem kelembagaan (organisasi dan tata cara); dan (7) instrumen pengatur (sistem hukum,etika dan pasar). Dalam praktek penyelenggaran pemerintahan khususnya di tingkat lokal ke tujuh komponen pembangunan berkelanjutan belum optimal dilaksanakan lebih-lebih untuk pembangunan lingkungan hidup.

3). Penganggaran Berbasis Lingkungan Sebagai Perangkat Manajemen Lingkungan

Sejak tanggal 3 Oktober 2009, Undang-Undang No. 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi, yang kemudian digantikan dengan hadirnya Undang-Undang No. 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH). Undang-undang ini mengatur secara lebih menyeluruh tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Perbedaan mendasar subtansi peraturan ini adalah adanya penguatan tentang prinsip-prinsip perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang didasarkan pada tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam ketentuan yang baru, setiap proses perumusan dan penerapan instrumen pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup serta penanggulangan dan penegakan hukum diwajibkan pengintegrasian aspek transparansi, partisipasi, akuntabilitas, dan keadilan.

Beberapa butir penting dalam UU No. 32 Tahun 2009 antara lain meliputi instrumen kajian lingkungan hidup strategis, tata ruang, baku mutu lingkungan hidup, kriteria baku kerusakan lingkungan hidup, amdal, upaya pengelolaan lingkungan hidup dan upaya pemantauan lingkungan hidup, perizinan, instrumen ekonomi lingkungan hidup, peraturan perundang-undangan berbasis lingkungan hidup, **anggaran berbasis lingkungan (*green budgeting*)**, analisis risiko lingkungan hidup, dan instrumen lain yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal lain terkait kepastian penegakan hukum perdata, administrasi, dan pidana secara lebih jelas. Penguatan demokrasi lingkungan melalui akses informasi, akses partisipasi, dan akses keadilan serta penguatan hak-hak masyarakat dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup juga tercantum.

Anggaran berbasis lingkungan merupakan amanat untuk menjamin terlaksananya dukungan pendanaan dari APBN yang memadai untuk Pemerintah dan APBD untuk pemerintah daerah. Kehadiran UU No. 32 Tahun 2009 tentang PPLH ini akan dapat

memberikan lebih banyak manfaat dalam upaya melindungi dan mengelola lingkungan hidup secara lebih baik dan bijaksana, sehingga apa yang menjadi titipan antar generasi khususnya terkait pengalokasian RTH dapat diserahkan kembali dalam kondisi yang masih layak. Prinsip tata kelola pemerintahan adalah *manageable* atau dapat dikelola.

Prinsip ini harus dapat menjamin terwujudnya tata kelola pemerintahan yang menjamin diimplementasikannya 3 prinsip pembangunan berkelanjutan (ekologi, ekonomi dan sosial) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Prinsip Ekologis Berkelanjutan adalah prinsip pengelolaan ekologi untuk memenuhi sustainabilitas atau keberlanjutan. Prinsip pengelolaan RTH secara ekologis adalah terpenuhinya sustainabilitas atau keberlanjutan RTH. Prinsip ini harus dapat menjamin terwujudnya kualitas lingkungan hidup di masa mendatang yang setara dengan kualitas lingkungan hidup sebelum dan/atau selama adanya usaha dan/ atau kegiatan pengelolaan RTH.

Pengelolaan kawasan budidaya bervegetasi (RTH) sebagai bagian dari tata kelola pemerintahan seperti pengelolaan lahan perkebunan, lahan persawahan perlu kearifan ekosistem. Pemaksaan sifat penanaman dari heterokultur menjadi monokultur, seperti: pangan padi, dan perkebunan kelapa sawit dapat mengakibatkan degradasi lingkungan. Pemaksaan ini menyebabkan pembukaan lahan secara luas, dan memperbesar potensi tanah kritis. Pengelolaan Lingkungan Hidup yang tidak sesuai dengan tipologi lingkungan dapat mengancam keberlanjutan lingkungan alami, seperti: hilangnya padang rumput sebagai sumber pakan binatang atau hilangnya plasma nutfah padi-padian di Indonesia, karena masuknya benih padi dari negara lain yang tipologinya berbeda dengan Indonesia.

Negara mengatur pengelolaan lingkungan hidup yang mendorong berkembangnya teknologi, manajemen dan pranata yang sesuai dengan tipologi lingkungan Indonesia, antara lain melalui; Legislasi Hijau, Rencana Strategis dan Program Hijau, APBN/APBD Hijau (Penganggaran yang lebih pro lingkungan/*green budgeting*), instrumen ekonomi (pajak lingkungan, dan lain-lain), insentif dan disinsentif (dukungan kebijakan lintas wilayah administrasi dan sektor).

Prinsip ekonomi berkelanjutan adalah prinsip pemanfaatan ekonomi dengan terpenuhinya kelayakan. Namun, prinsip ini harus dapat menjamin terwujudnya kesejahteraan generasi masa sekarang tanpa mengorbankan generasi yang akan datang, antara lain melalui:

1. Integrasi lingkungan dalam pembangunan ekonomi dibutuhkan untuk menginternalisasi jasa lingkungan ke dalam nilai ekonomi sehingga memperoleh manfaat dan biaya seutuhnya dari kegiatan/usaha yang dilakukan. Berkembangnya pembangunan ekonomi yang mengintegrasikan nilai jasa lingkungan ke dalam pembangunan. Sebagai gambaran air dan udara, masih dipandang sebagai barang publik yang didapatkan secara cuma-cuma yang dianggap tidak perlu dikelola oleh Pemerintah dan pengelolaannya justru menjadi beban lingkungan. Hancurnya sumberdaya air, menyebabkan akses publik terhadap air, menjadi mahal. Bahkan, cenderung mengalami kelangkaan. Laut sebagai tempat sampah terbesar di dunia atau udara sebagai sebuah sumber sekaligus media pembuangan sehingga kualitasnya rentan dari aktivitas manusia.
2. Penggunaan instrumen ekonomi untuk mengatur pemanfaatan lingkungan oleh masyarakat. Instrumen pengenaan pajak lingkungan misalnya penggunaan Bahan Bakar

Minyak (BBM) untuk kendaraan pribadi atau pengenaan pajak lingkungan (disinsentif) yang merubah bentang alam untuk kepentingan usaha bisnis, seperti Reklamasi Pantai.

3. Pengembangan sistem akuntansi ekonomi lingkungan untuk mengatur pemanfaatan lingkungan oleh negara. Tata kelola pemerintahan berupaya mengembangkan sistem akuntansi ekonomi lingkungan yang memperhitungkan perubahan-perubahan pada stok sumberdaya alam, deplesi atau degradasi lingkungan pada neraca Negara, seperti GDP Hijau dan PDRB Hijau.

Prinsip Sosial Berkelanjutan adalah prinsip sosial pengelolaan lingkungan dengan terpenuhinya aksesibilitas. Prinsip ini harus dapat menjamin terwujudnya tata nilai sosial yang dibangun dengan memperhatikan partisipasi masyarakat secara aktif, karakteristik budaya lokal, dan budaya peduli lingkungan.

Terdapat banyak *tools* dan cara untuk meningkatkan kinerja lingkungan dalam bentuk pengurangan dampak lingkungan yang dilakukan masyarakat. Hal ini antara lain bisa didekati dengan (1) paradigma Pencegahan Polusi (PP) atau ***Cleaner Production*** (CP) yang berfokus pada proses dan produk atau jasa, atau bisa lewat (2) paradigma **Eco-efisiensi** (***eco-efficiency***) yang berfokus pada usaha bisnis menuju efisiensi yang secara langsung dan tak langsung akan mengurangi dampak pada lingkungan dan efisiensi sumberdaya. Istilah eko-efisiensi sebenarnya resmi dipopulerkan oleh *World Bussiness Council for Sustainable Development* (WBCSD) di tahun 1992, yang didefinisikan sebagai pengiriman secara kompetitif barang atau jasa yang memuaskan kebutuhan manusia dan meningkatkan kualitas hidup, dimana secara progresif mengurangi dampak ekologis dan intensitas penggunaan SDA ke tingkat yang relatif sama dengan estimasi kapasitas dukung bumi.

Paradigma (3) Akuntansi Lingkungan **(*Environment Accounting* / EA),** mendefinisikan dan menggabungkan semua biaya lingkungan ke dalam laporan keuangan perusahaan, seperti tertera pada Gambar 6.

Convensional costs	*Hidden costs*	*Contingent costs*	*Relationship / image costs*	*Societal costs*
Easier to measure	←	—	—	*More difficult to measure* →

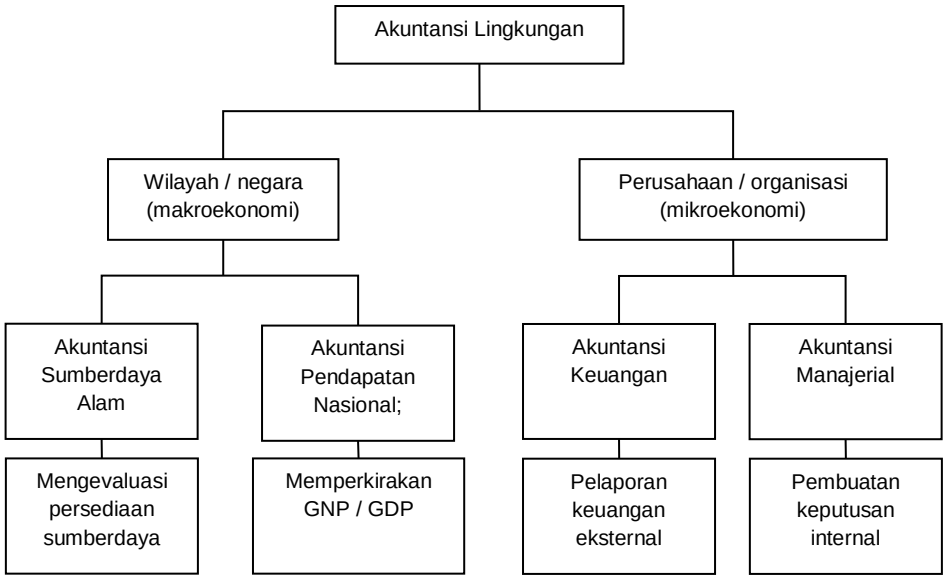
Sumber: Purwanto (2000)

Gambar 6 Spektrum biaya lingkungan

Bila biaya-biaya lingkungan secara jelas teridentifikasi, perusahaan akan cenderung mengambil keuntungan dari peluang-peluang untuk mengurangi dampak lingkungan. Biaya sosial lebih sulit diukur karena terkait dengan seberapa besar kualitas lingkungan diukur dari permintaan atau persfektif sosial. Dalam skala mikro ekonomi pada tingkat perusahaan, EA digunakan dalam kerangka akuntansi keuangan dan akuntansi manajerial.

Biaya lingkungan adalah dampak, baik moneter atau non-moneter terjadi oleh hasil aktifitas perusahaan yang berpengaruh pada kualitas lingkungan. Spektrum pengukuran biaya sangat dipengaruhi faktor eksternalitas lingkungan. Akuntansi keuangan menyediakan informasi mengenai kondisi keuangan perusahaan pada pengamat eksternal seperti pemegang

saham (Purwanto, 2010). Akuntansi manajerial menyediakan informasi ke penentu keputusan internal dalam rangka mendukung keputusan manajemen internal, seperti disajikan dalam Gambar 7.



Sumber: Purwanto (2000)

Gambar 7 Kerangka cakupan akuntansi lingkungan

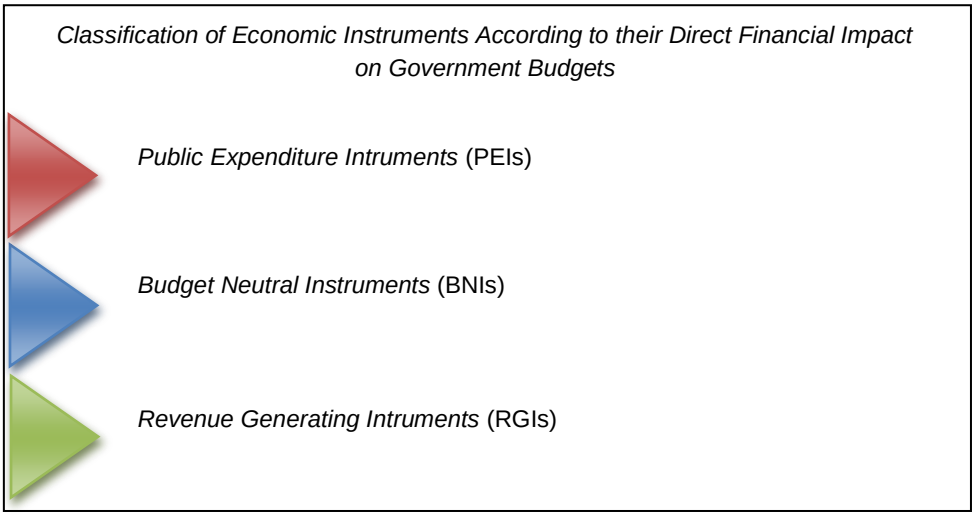
Satu pendekatan bagi penerapan manajemen lingkungan adalah dengan paradigma ***Industrial Ecology*** (IE). IE adalah konsep menyeimbangkan pembangunan industri dan penggunaan berkelanjutan sumberdaya alami, dengan cara meneliti peluang dan hambatan bagi aktor-aktor yang berbeda dalam masyarakat industri dalam merubah aliran material dan produk dalam arah selaras lingkungan (*environmentally compatible*). *'Industrial Ecology is an emerging concept for the promotion of environmentally sound manufacturing and consumption. It aims to balance industrial development with the sustainable use of natural resources'* (Berkel *et al*., *dalam* Purwanto, 2010)[1].

Secara eksternal penggunaan instrumen ekonomi juga mengatur pemanfaatan lingkungan oleh masyarakat, diarahkan pada upaya antara lain :

1) Pengenaan pajak lingkungan untuk penggunaan BBM untuk kendaraan pribadi.
2) Pengenaan pajak lingkungan yang merubah bentang alam untuk kepentingan usaha bisnis, seperti Reklamasi Pantai.
3) Mereformasi insentif ekonomi dan fiskal untuk mempertemukan tujuan pembangunan dan lingkungan.
4) Menghapus atau mengurangi subsidi yang tidak melengkapi tujuan pembangunan berkelanjutan.

[1]Purwanto, 2010. Perangkat (*Tools*) Manajemen Lingkungan http://andietri.tripod.com/jurnal/book-1.htm Hal 9-17 [diakses 5 Mei 2010].

Klasifikasi kebijakan *green budget reform* yang telah dilaksanakan di negara-negara Eropa Barat adalah : (1) ***Public Expenditure Instruments (PEIs)*** *cost governments money*, alokasi anggaran yang dikeluarkan untuk subsidi dan kompensasi lingkungan, (2) ***Budget Neutral Instruments (BNIs)*** *, 'Feebate' programs, which combine charges with a rebate mechanism,* (3) ***Revenue Generating Instruments (RGIs,*** sumber pendapatan pemerintah yang berasal dari pemungutan pajak dan restribusi dampak lingkungan. Konsep *green budgeting* pada pembangunan di daerah dianalogikan dengan APBD hijau, dimana strukturnya ada komponen pendapatan dan belanja daerah. Kedua komponen tersebut seyogyanya mencerminkan konsep penganggaran hijau atau APBD pro lingkungan. Pada Gambar 8 disajikan skema instrumen-instrumen ekonomi yang ditulis dalam jurnal *Making Budgets Green* (Barg dan Gillies, 1994).


Classification of Economic Instruments According to their Direct Financial Impact on Government Budgets
Public Expenditure Intruments (PEIs)
Budget Neutral Instruments (BNIs)
Revenue Generating Intruments (RGIs)

Sumber: Barg dan Gillies (1994)

Gambar 8 Klasifikasi instrumen ekonomi lingkungan

Instrumen ekonomi lingkungan merupakan strategi mengantisipasi persoalan lokal terhadap dampak lingkungan global. Yudhoyono (Kompas, 2010) mengatakan dalam pidato pada konferensi menteri lingkungan hidup dunia (*11th Special Session of the UNEP Governing Council*) lima langkah penting menjawab tantangan krisis lingkungan global dengan memperkenalkan istilah *green economy*[2]. Istilah ini subtansinya adalah sama dengan *green budgeting* bahwa ada kewajiban masyarakat dan pemerintah bertanggung jawab terhadap lingkungan pada *level* pemerintahan di daerah. Kelima langkah mengatasi krisis lingkungan global tersebut adalah sebagai berikut :

1) Perlu dianut asas pembangunan berkelanjutan.
2) Menghentikan laju kepunahan keanekaragaman hayati.
3) Pembangunan harus berorientasi pada paradigma *green economy* yang harus dilakukan masyarakat internasional.
4) Ajakan mendukung pembangunan berkelanjutan.

[2] Yudhoyono, S.B. Strategi Mengatasi Dampak Lingkungan Global. Kompas, 29 Maret 2010

5) Ajakan menyelesaikan negosiasi perubahan iklim pada konferensi di Meksiko.

Indonesia telah melaksanakan *green economy* melalui kebijakan fiscal dalam bentuk insentif untuk kegiatan-kegiatan prolingkungan seperti insentif bagi pengguna *renewable energy*. Di Kementerian Keuangan ada *green paper* berisi kebijakan tentang apa saja terkait pembangunan pro lingkungan. Beberapa butir penting terkait dengan upaya perlindungan prolingkungan khususnya pengendalian pemanfaatan ruang dalam UU PPLH tersebut adalah:

1) Pendayagunaan perizinan sebagai instrumen pengendalian;
2) Pendayagunaan pendekatan ekosistem;
3) Penguatan demokrasi lingkungan melalui akses informasi, akses partisipasi, dan akses keadilan serta penguatan hak-hak masyarakat dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup;
4) Penegakan hukum perdata, administrasi, dan pidana secara lebih jelas;
5) Penguatan kelembagaan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang lebih efektif dan responsif;
6) Instrumen ekonomi lingkungan hidup;

B. SOLUSI

1). Penganggaran Daerah Berbasis Lingkungan (*Green Budgeting*)

Subtansi baru dalam UU PPLH antara lain adalah diperkenalkannya instrumen penganggaran berbasis lingkungan hidup (pasal 42-45). Penganggaran berbasis lingkungan adalah aktivitas perencanaan penganggaran lingkungan yang menjadi kewajiban pemerintah dan parlemen memperhatikan dan mengalokasikan anggaran yang memadai untuk membiayai kegiatan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dan program pembangunan yang berwawasan lingkungan hidup. Dalam konteks kewilayahan, penganggaran daerah berbasis lingkungan (APBD Hijau/*green budgeting*) merupakan salah satu instrumen penting ekonomi lingkungan. Anggaran merupakan rencana tindakan-tindakan (*actions*) pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi. Pada organisasi bisnis, tujuan dimaksud adalah mencari laba (*profit oriented*), sementara pada organisasi non-bisnis tidak (*nonprofit oriented*) .

Berbeda dengan penganggaran partisipatif di perusahaan (bisnis), penganggaran di pemerintahan tidak sepenuhnya "tergantung pada" karyawan (Abdullah, 2008). Pada organisasi pemerintahan, karyawan atau birokrat mengemban akuntabilitas ganda (*dual accountability*), yakni bertanggung jawab kepada kepala dinas/organisasinya atau disebut Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan *mandatory* Kepala Daerah, disamping bertanggungjawab pula kepada masyarakat yang diwakili oleh lembaga perwakilan atau DPRD. Pada saat ini, dalam penganggaran di pemerintahan daerah di Indonesia dikenal mekanisme penganggaran partisipatif, yakni dengan melibatkan masyarakat secara langsung melalui mekanisme Musyawarah Perencanaan Pembangunan

(Musrenbang). Musrenbang dilaksanakan secara berjenjang, yang mencakup tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.

Pada prinsipnya mekanisme ini bertujuan menjaring dan mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan masyarakat yang dapat diatasi dengan kewenangan urusan yang dimiliki oleh pemerintah. Setelah usulan-usulan masyarakat disesuaikan dengan urusan masing-masing SKPD, maka akan dihasilkan dokumen perencanaan yang disebut dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Berdasarkan program/kegiatan yang dicantumkan dalam RKPD ini Pemda membuat dokumen kebijakan dan prioritas anggaran serta plafon (pagu) anggaran untuk setiap program/kegiatan, sebelum ditetapkan sebagai anggaran daerah (APBD).

Dalam rangka penganggaran daerah yang dilaksanakan setiap tahun dikenal istilah penganggaran partisipatif sebagai suatu pendekatan demokratis khususnya menjadi penting terhadap belanja lingkungan yang sifatnya simultan dan berkelanjutan. Penganggaran partisipatif didefinisikan sebagai mekanisme melalui mana penduduk secara langsung memutuskan atau berkontribusi terhadap keputusan yang dibuat mengenai semua atau sebagian sumberdaya publik termasuk kebijakan penganggaran. Konsepsi anggaran publik di kota-kota di Indonesia lebih dikenal dengan anggaran belanja daerah yang disatukan dengan pendapatan yang diterima dalam satu tahun anggaran atau yang disebut Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Menurut Suhirman (2009) lebih dari 300 kota di dunia telah menjalankan penganggaran partisipatif di Eropa dan Negara Amerika Latin misalnya Kota Kordoba (Spanyol), Saint Denis (Francis), Villa El Salvador (Peru), Porto Alegre (Brazil) dan lainnya. UNDP memberikan penghargaan internasional kepada Kota Porto Alegre yang secara konsisten menerapkan penganggaran partisipatif dan menjadi kota rujukan karena salah satu *pioneer* dalam praktek penganggaran partisipatif.

Model pendekatan penganggaran partisipatif ini muncul akibat adanya kegagalan perencanaan sebagai proses yang bersifat teknis dan analitis. Program, proyek dan kegiatan pembangunan masyarakat yang datang dari atas seringkali gagal dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal. Kebijakan anggaran partisipatif menurut Pontoh (2008) sebenarnya merupakan alat untuk merealisasikan sebuah gagasan besar tentang demokrasi substantif atau demokrasi partisipatoris. Sebaliknya, bukan hanya pesta demokrasi secara *euphoria* selesai Pemilu kembali ke habitat, yang mencerminkan kekuasaan rakyat hanya berhenti di kotak-kotak pemungutan suara. Keadaan inilah yang disebut para ilmuwan politik sebagai kondisi defisit demokrasi. Para penganut teori demokrasi langsung atau demokrasi partisipatoris menganggap, bahwa bentuk yang paling menentukan dari partisipasi adalah pengambilan keputusan secara langsung oleh rakyat (*face-to-face decision making*). Rakyat tidak hanya belajar tentang isu-isu kebijakan yang substantif tetapi ada nuansa *empowering*, rakyat belajar tentang keahlian berdebat, bernegosiasi, dan melakukan kompromi menyangkut isu-isu yang berkaitan dengan kepentingannya.

Dalam sistem perencanaan pembangunan di daerah, perencanaan anggaran partisipatif seyogyanya diwujudkan melalui musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang). Musyawarah ini menghasilkan sebuah rancangan anggaran partisipatif sebagai hasil keputusan bersama semua pelaku pembangunan (*stakeholders*). Selanjutnya hasil kesepakatan anggaran partisipatif ini menjadi bahan yang akan diakomodir pada pembahasan

Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Dinas Teknis daerah menyusun rencana pembangunan sesuai dengan wewenang dan fungsinya sebagai pengamat *professional* yang disebut perencanaan teknokratik. Kolaborasi proses *top-down* dan *bottom-up* ini dilaksanakan dengan tujuan antara lain menyelaraskan program-program untuk menjamin adanya sinergi/konvergensi dari semua kegiatan pemerintah dan masyarakat. Anggaran daerah berbasis lingkungan (*green budgeting*) adalah arahan program-program APBD yang berpedoman pada pembangunan tata ruang sesuai amanat Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, dimana anggaran belanja daerah mempedomani jejak tata ruang yang telah disepakati.

Kebijakan dalam sistem pembangunan saat ini dikenal dengan anggaran kinerja atau anggaran partisipatif karena sudah tidak lagi berupa daftar usulan tapi sudah berupa rencana kerja yang memperhatikan berbagai tahapan proses mulai dari input seperti modal, tenaga kerja, fasilitas dan lain-lain. Kemudian juga harus memperhatikan proses dan hasil nyata yang akan diperoleh seperti keluaran, hasil dan dampak. Oleh karena itu, perencanaan pembangunan harus dimulai dengan data dan informasi tentang realitas sosial, ekonomi, budaya dan politik yang terjadi di masyarakat, ketersediaan sumberdaya dan visi/arah pembangunan.

Jadi perencanaan lebih kepada bagaimana menyusun hubungan yang optimal antara *input, process, output, outcomes,* dan *benefit* bagi masyarakat. Partisipasi dalam pengambilan keputusan melahirkan *sense of identification*, suatu perasaan yang mampu mengidentifikasi apa yang sebenarnya mendesak untuk dipartisipasikan melalui berbagai program. Beberapa negara berkembang, melaksanakan pembangunan desa dan belanja lingkungan dengan mengikutsertakan masyarakat.

Desentralisasi Indonesia, partisipasi masyarakat dalam pembangunan diorganisir oleh suatu lembaga kemasyarakatan, yakni Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD). Keterlibatan dalam pengendalian dapat dikelompokkan dalam point 3 (tiga) dan 4 (empat) di atas sebagai aktivitas yang dapat mengontrol manfaat tujuan pembangunan secara berkeadilan (pemerataan) dan hasil pembangunan yang berkesinambungan (berkelanjutan).

Efektif tidaknya penganggaran partisipatif pada organisasi pemerintahan sangat tergantung pada beberapa faktor, di antaranya:

1. **Keterlibatan masyarakat banyak,** semakin banyak masyarakat yang terlibat, maka keragaman permasalahan juga akan semakin besar, sehingga mempermudah pemetaannya khususnya alokasi RTH dan nilai jual lahan. Masyarakat yang terlibat semestinya masyarakat yang bersinggungan langsung dengan obyek dan kinerja anggaran daerah.
2. **Efektifitas saluran penganggaran,** pihak-pihak yang melakasanakan Musrenbang (khususnya Bappeda) semestinya dapat menangkap semua permasalahan disampaikan oleh masyarakat dan merumuskan solusi awal atas permasalahan/kebutuhan tersebut. Tidak boleh terjadi distorsi sehingga mengaburkan esensi persoalan yang sebenarnya.
3. **Penentuan target kinerja atau solusi**, persoalan/kebutuhan yang teridentifikasi kemudian dipecahkan dengan menetapkan target kinerja yang hendak dicapai. Besaran target kinerja ini sangat ditentukan oleh lingkup, besaran, dan waktu kegiatan yang

dibutuhkan. Bisa saja sebah kebutuhan tidak dapat dipenuhi selama satu tahun anggaran karena keterbatasan kapasitas SKPD atau keterbatasan dana kemudian diperkenalkan pendekatan MTEF.

4. **Akurasi pengalokasian sumberdaya**, besaran alokasi anggaran untuk program/kegiatan harus menganut konsep 3E (ekonomis, efisien, efektif) yang disebut juga *value for money*. Kelebihan alokasi dalam suatu program/kegiatan menyebabkan terjadinya dana menganggur (*idle funds*) yang pada akhirnya menjadi sisa lebih anggaran (SILPA) pada akhir tahun. Oleh karena itu, penentuan standar harus dilakuan sebaik mungkin dengan besaran *mark-up* sekecil mungkin (*reasonable*).

2). Metode Penganggaran *Medium Term Expenditure Framework*

Pada tahun 2006 pengelolaan keuangan daerah dalam kerangka desentralisasi telah mempunyai pondasi yang lengkap. Hal tersebut ditunjukkan oleh keberadaan oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah. Berdasarkan perundang-undangan tersebut pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai sebuah *omnibus regulation* yang diharapkan mengakomodasi semua ketentuan peraturan perundangan yang sebelumnya tercerai berai menjadi satu peraturan yang generik.

Pada tahun 2006 Departemen Dalam Negeri juga mengeluarkan Permendagri 13 Tahun 2006 yang memberikan pedoman secara teknis proses pengelolaan keuangan daerah dari hulu sampai hilir, mulai dari proses penyusunan anggaran, penatausahaan, akuntansi dan pelaporan. Diantara peraturan perundangan mengenai perencanaan daerah, yang cukup penting juga adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Secara substansi, PP No. 8 tahun 2008 menegaskan bahwa prioritas program dan kegiatan pembangunan harus berorientasi pada: 1) pencapaian standar minimal pelayanan publik, 2) pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, 3) pencapaian keadilan, dan 4) kesinambungan pembangunan di masa depan. Selain itu, PP ini juga menegaskan bahwa perencanaan pembangunan daerah harus mengintegrasikan perencanaan tata ruang dan kerangka pengeluaran jangka menengah (*medium term expenditure framework*/MTEF).

Dalam kontruksi peraturan tersebut terdapat beberapa *tools* dan pendekatan yang diperkenalkan untuk diimplementasikan oleh pemerintah daerah. Pendekatan dalam pengelolaan keuangan tersebut antara lain penggunaan *performance based budget*, MTEF (*Medium Term Expenditure Framework*) dan sistem akuntansi *double entry*. Pendekatan-pendekatan ini merupakan tantangan baru yang sebelumnya belum pernah diterapkan. *Outcome* yang diinginkan dari konstruksi beberapa peraturan diatas antara lain :

- *Unifying the budget*
- *Simpliflying the treasury function*

- *Increasing financial management transparency*
- *Linking planning and budgeting*

Kerangka pengeluaran jangka menengah (KPJM) atau *Medium Term Expenditure Framework* (MTEF) merupakan konsep terbaik dalam pengelolaan keuangan publik (*public expenditure management*/PEM) saat ini, khususnya di negara berkembang yang memiliki kelemahan dalam manajemen keuangan publiknya. MTEF mengintegrasikan kebijakan ekonomi makro dan fiskal dalam beberapa tahun anggaran, dan menghubungkan antara kebijakan (policy), perencanaan (*planning*), dan penganggaran (*budgeting*) secara komprehensif.

Menurut Solihin, (2010) *Medium Term Expenditure Framework* (MTEF) atau Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) adalah: pendekatan penganggaran berdasarkan kebijakan, dengan pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut dilakukan dalam perspektif lebih dari satu tahun anggaran, dengan mempertimbangkan implikasi biaya keputusan yang bersangkutan pada tahun-tahun berikutnya yang dituangkan dalam prakiraan maju (*forward estimate*).

Prakiraan maju adalah perhitungan dana yang dibutuhkan di tahun-tahun yang akan datang untuk mendukung program yang bersangkutan. Tujuan Penerapan KPJM adalah meningkatkan keseimbangan makro ekonomi dengan mengembangkan kerangka ketersediaan dana yang konsisten dan realistis; Memperbaiki alokasi pendanaan sesuai dengan prioritas yang hendak dicapai; Meningkatkan kepastian alokasi dana untuk kebutuhan yang bersifat multiyears;

MTEF memberikan kerangka yang menyeluruh yang memungkinkan fleksibilitas dalam penentuan kebijakan dan prioritas kebijakan, dan pada saat yang sama meyakinkan bahwa segala sesuatu yang dianggarkan berada dalam batas-batas sumber daya yang tersedia (pembatasan dengan keluwesan). Dengan MTEF, biaya di masa yang akan datang dari kebijakan yang diambil saat ini diketahui dengan tingkat kepastian yang tinggi.

Dalam konteks ini masih dimungkinkan untuk memasukkan berbagai inisiatif kebijakan baru dalam anggaran tahunan, tetapi pada saat yang sama harus menghitung implikasi kebijakan baru tersebut dalam konteks keberlanjutan fiskal dalam jangka menengah (*medium term fiscal sustainability*). Manfaat KPJM adalah (1) berperan dalam memelihara kelanjutan fiskal (*fiscal sustainability*) dan meningkatkan disiplin fiskal, (2) meningkatkan keterkaitan antara proses perencanaan dengan proses penganggaran, (3) mengarahkan alokasi sumberdaya agar lebih rasional dan strategis, dan (4) meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan pemberian pelayanan yang optimal.

Alasan yang juga penting dengan pendekatan MTEF adalah bahwa penuangan rencana pembangunan dalam suatu dokumen perencanaan lima tahunan yang ditetapkan dengan undang-undang dirasakan tidak realistis dan semakin tidak sesuai dengan dinamika kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dalam era globalisasi. Perkembangan dinamis dalam penyelenggaraan pemerintahan membutuhkan sistem perencanaan fiskal yang terdiri dari sistem penyusunan anggaran tahunan yang dilaksanakan sesuai dengan Kerangka

Pengeluaran Jangka Menengah sebagaimana dilaksanakan di kebanyakan negara maju (Suminto, 2004).

Berdasarkan hal ini, Undang undang No. 17 Tahun 2003 memperkenalkan dilaksanakannya MTEF. Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah merupakan kerangka pengeluaran jangka menengah meliputi periode tiga sampai lima tahun. Kerangka tersebut merupakan pendekatan atas-bawah *(top-down approach)*, yaitu estimasi ketersediaan sumberdaya pengeluaran publik sesuai dengan kerangka ekonomi makro. Sementara itu, pendekatan bawah ke atas (*bottom-up approach*) yaitu biaya yang harus dikeluarkan dalam rangka melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan, serta kerangka kerja yang merekonsiliasikan keseluruhan biaya dengan sumber daya yang tersedia sesuai dengan tujuan utamanya, yaitu untuk memastikan bahwa pemerintah mampu untuk melakukan prioritas-prioritas rekonstruksi dan pembangunan dalam konteks estimasi pengeluaran tiga tahunan yang konsisten dengan suatu kerangka makro ekonomi yang baik.

Secara umum, tujuan MTEF adalah (Abdullah, 2010) :

1. Memperbaiki situasi fiskal secara makro, sehingga dapat menurunkan defisit anggaran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan lebih rasional dalam menjaga stabilitas ekonomi.
2. Meningkatkan dampak kebijakan pemerintah dengan cara mengaitkan prioritsa dan kebijakan pemerintah dengan program-program yang dilaksanakan.
3. Meningkatkan kinerja dan dampak program, salah satunya dengan cara mengubah kultur birokrasi dari administratif ke manajerial.
4. Menciptakan fleksibilitas manajerial dan inovasi sehingga tercapai *rasio cost/output* yang lebih rendah, peningkatan efektifitas program/kebijakan, dan meningkatkan prediktabilitas sumberdaya.

World Bank (1998) menyebutkan enam tahapan dalam MTEF, yaitu :

1. Pembentukan kerangka ekonomi makro dan fiskal. Tahap ini dicirikan dengan pembentukan model ekonomi makro yang dapat memproyeksi pendapatan dan pengeluaran dalam jangka menengah (*multi-years*);
2. Pengembangan program-program sektoral, yang dilaksanakan dengan melakukan: (a) kesepakatan atas *objectives*, *outputs*, dan *activities* setiap sektor, (b) me-*review* dan mengembangkan program dan sub-program, dan (c) membuat estimasi kebutuhan biaya untuk masing-masing program.
3. Pengembangan kerangka pengeluaran sektoral, yakni dengan menganalisis *trade-off* yang terjadi antar-sektor dan dalam sektor sendiri dan membangun konsensus terkait dengan pengalokasian sumberdaya dalam jangka panjang.
4. Mendefinisikan alokasi-alokasi sumberdaya sektoral dengan cara menentukan *budget ceilings* sektor untuk jangka menengah (3-5 tahun).
5. Penyiapan anggaran sektoral berupa program-program sektoral yang bersifat jangka menengah didasarkan pada *budget ceilings*.

6. Pengesahan MTEF secara politik, yakni melalui pemaparan estimasi anggaran ke kabinet dan parlemen untuk disahkan.

Penggunaan pendekatan penganggaran berdasarkan kebijakan politik disepakati dalam perencanaan partisipatif. Kebijakan dibuat untuk memecahkan masalah atau memenuhi suatu kebutuhan yang teridentifikasi dan disepakati oleh pelaksana (eksekutif) dan lembaga perwakilan (legislatif). Dalam pengelolaan keuangan daerah di Indonesia, kebijakan ini disebut Kebijakan Umum APBD (KUA), yang dilengkapi dengan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), dan harus disepakati dulu dalam bentuk penandatanganan Nota Kesepakatan antara kepala daerah dan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dalam persepktif lebih luas, klausul kebijakan tentang pelaksanaan suatu program/kegiatan yang melebihi satu tahun anggaran dicantumkan dalam Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Abdullah, 2010).

3). Analisis Kebijakan Pengalokasian RTH Berbasis Green Budgeting

Anggaran berbasis lingkungan merupakan amanat UU No 32 Tahun 2009 untuk menjamin terlaksananya dukungan pendanaan dari APBD dalam rangka pembangunan berkelanjutan. Dukungan pendanaan untuk mencapai ketersediaan ruang hijau kota dapat melalui arahan belanja RTH atau arahan pengenaan insentif dan disinsentif, meliputi jenis insentif berupa subsidi prasarana, kemudahan izin dan keringanan pajak dari pemerintah bagi pengadaan ruang hijau kota oleh swasta. Mekanisme disinsentif dilakukan untuk penataan dan pengendalian kegiatan perdagangan dan jasa yang belum memenuhi kewajiban yang dipersyaratkan, seperti kewajiban penyediaan parkir dan fasilitas lainnya, dapat dikenakan disinsentif berupa *parking deficiency charge* dan pengenaan pajak kemacetan (*development impact fees*) bahkan pencabutan izin operasional industri yang tidak memenuhi kewajiban penyediaan RTH atau penyediaan limbah.

Bagi masyarakat yang membangun dengan KDB lebih rendah dalam rangka menyediakan ruang terbuka hijau yang lebih luas diberikan insentif atau mengusahakan bentang lahannya untuk kegiatan yang mendukung ketersediaan RTH. Jenis insentif diantaranya pengurangan besar PBB, kemudahan perizinan, serta pengurangan biaya perizinan. Bagi masyarakat yang membangun rumah pada jalan-jalan arteri dan kolektor di pusat kota dapat dikenai disinsentif berupa nilai PBB yang lebih tinggi, setara dengan PBB bagi kegiatan perdagangan dan jasa.

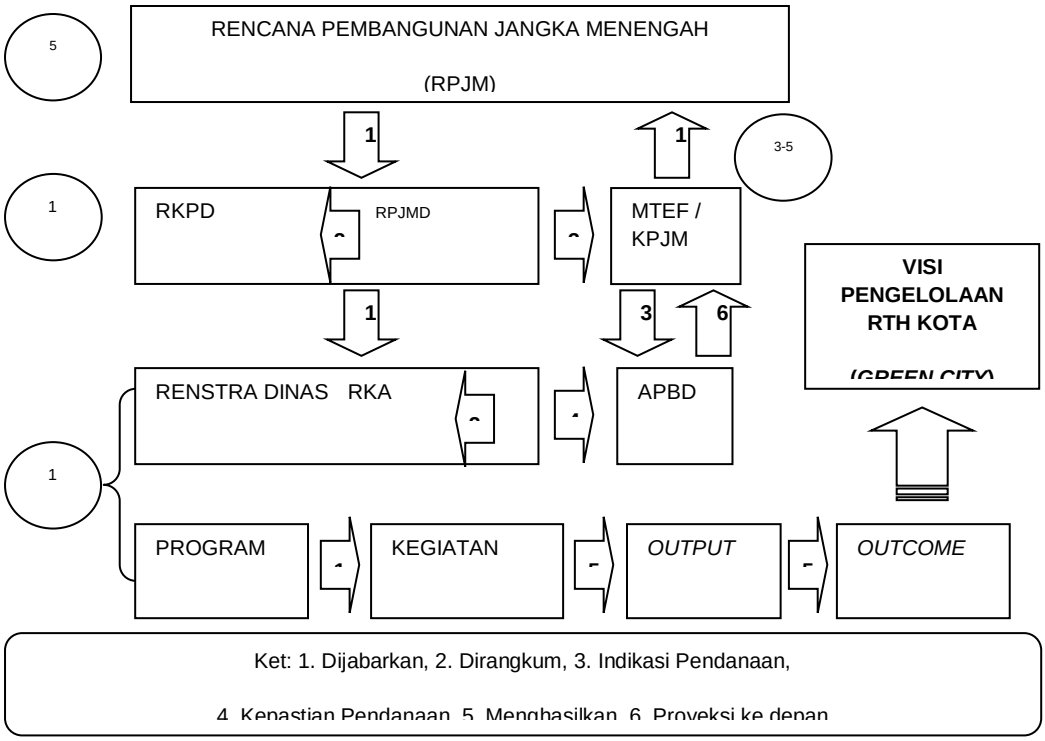
Pendekatan penganggaran belanja RTH Kota merupakan rencana tindakan pada masa yang akan datang dalam konteks mekanisme belanja tahunan APBD. Mekanisme tersebut melalui tahapan MUSRENBANG (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) yang dikenal dengan penganggaran partisipatif. Usulan partisipatif tersebut disintesa dengan pendekatan MTEF (*Medium Term Expenditure Framework*), menjadi dokumen perencanaan yang disebut RKPD (Rencana Kerja Pembangunan Daerah). Pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut dilakukan dalam perspektif lebih dari satu tahun anggaran.

Kebutuhan biaya untuk pelaksanaan program/kegiatan yang melebihi waktu satu tahun harus diestimasi sejak awal (bersifat indikatif). Hal ini secara implisit telah diprediksi ketika target kinerja (*outcome*) yang hendak dicapai pada akhir priode jangka menengah (*multi-year*) telah dapat ditentukan, baik untuk akhir periode program maupun untuk masing-masing

tahun pelaksanaan. Memastikan kesinambungan program dan kegiatan yang telah disetujui. Hakikat dari penganggaran berbasis kinerja bukanlah periode pelaksanaan anggaran, tetapi hasil yang hendak dicapai.

Berdasarkan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) atau dikenal dengan MTEF tersebut, Program belanja RTH dapat diprediksi kebutuhan dan ketersediaan dananya melalui kesepakatan bersama, kemudian dituangkan dalam belanja tahunan daerah (APBD). Kebijakan program dibuat untuk memecahkan masalah atau memenuhi suatu kebutuhan yang teridentifikasi dan disepakati oleh pelaksana (eksekutif) dan lembaga perwakilan (legislatif). Dalam pengelolaan keuangan daerah di Indonesia, kebijakan ini disebut Kebijakan Umum APBD (KUA), yang dilengkapi dengan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), dan harus disepakati dulu dalam bentuk penandatanganan Nota Kesepakatan antara kepala daerah dan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dalam persepktif lebih luas, klausul kebijakan tentang pelaksanaan suatu program/kegiatan yang melebihi satu tahun anggaran dicantumkan dalam Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Abdullah, 2010).

Bagan Alir Tahapan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah disajikan pada Gambar 9.



Sumber: hasil modifikasi dari PMK No. 80/PMK.05/2007 untuk MTEF kementrian. Ket : RKPD= Rencana Kegiatan Pemerintah daerah, Renstra= Rencana Strategis dan RKA= Rencana Kegiatan Anggaran.

Gambar 9 Bagan alir tahapan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah

Konsep pendekatan ini seyogyanya diawali dari kesepakatan dibuatnya produk perda (peraturan daerah) tentang RTH kota yang kemudian ditindaklanjuti oleh RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah), sehingga implementasi RKPD dalam konteks

penganggaran partisipatif serarah dengan pendekatan pengeluaran belanja jangka menengah (KPJM/MTEF).Sekalipun RPJM sudah dibuat lebih awal oleh pemerintah daerah tetapi pendekatan MTEF dapat dilaksanakan dengan kesepakatan belanja yang ditetapkan melalui Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dalam penetapan APBD dengan payung hukum perda pengelolaan keuangan daerah dimana MTEF sudah diintegrasikan didalamnya.

Langkah-langkah berikut menjadi arahan prioritas kebijakan dan strategi pengalokasian RTH:

1. Penetapan alokasi lahan RTH dalam RTRW.
2. Penyusunan kebutuhan belanja RTH berdasarkan nilai NJOP (Nilai Jual Objek Pajak) lahan. Jumlah kebutuhan dana dialokasikan dalam Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM/MTEF).
3. Disain belanja KPJM/MTEF menjadi arahan dalam Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dalam APBD.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S. 2008. http://syukriy.wordpress.com/2008/12/25/penganggaran-partisipatif-di-pemerintahan-dan-bisnis-perbedaan-dan-isu-isu- penelitian. [diakses 17 April 2010].

_____2010 ,http:// syukriy.wordpress.com/2010/02/08/kerangka-pengeluaran-jangka-menengah -kpjm/ [diakses 7 Juni 2010]

Anonim. 1987. Kepmen PU No. 378/KPTS/1987 tentang Pengesahan 33 Standar Konstruksi Bangunan Indonesia.

_____2006. Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

_____2003. Undang-undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

_____2004a. Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

_____2004b. Undang-undang No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Pemerintah Daerah.

_____2007. Undang-undang No. 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

_____2009. Undang-undang No. 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

[BAPPEDA] Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bekasi. 2006. RDTR Bagian Wilayah Pusat Kota Bekasi

_____2007. Review Kesesuaian RDTR Terhadap Revisi RTRW Kota Bekasi.

_____2008. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Bekasi Tahun 2000- 2010.

Barg, S and Gillies, S. 1994. *Making Budgets Green* : Leading Practices In Taxation and Subsidy Reform, International Institute for Sustainable Development (IISD), Winnipeg, Manitoba, Canada.

[BPS] Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. 2009. Kota Bekasi Dalam Angka 2008.

_____ 2010. Kota Bekasi Dalam Angka 2009.

Briassoulis, H. 1999. *Analysis of Land Use Change*: Theoretical and Modelling Approaches. http://www.rri.wvu.edu/web.Book/Briassoulis/contens.htm[10 April 2009].

Dardak, AH. 2006a. Peran Penataan Ruang dalam Mewujudkan Kota Berkelanjutan. Direktur Jenderal Penataan Ruang Departemen Pekerjaan Umum, Jakarta.

_____2006b. Penyusunan Regulasi Zona (*Zoning Regulation*) Sebagai Kelengkapan Raperda RTRW Kota Bandung. Dirjen Penataan Ruang Departemen Pekerjaan Umum, Jakarta.

Djakapermana, R.D. 2010, Materi Kuliah Teori Pengembangan Wilayah Dan Penataan Ruang Serta Tantangannya Di Indonesia, Sekolah Pasca Sarjana, Institut Pertanian Bogor.

Enger E.D. and Bradley. F.S. 2000. Environmental Science: A Study of Interrelationship. 7th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. USA

Haeruman, H. 2003. Perencanaan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan. IPB, Bogor.

_____2010. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup Menuju Pembangunan Berkelanjutan. Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan. IPB, Bogor.

Hardiman, G. 2008. Pengamatan pengembangan ruang publik ditepi pantai dari beberapa kota di Pulau Sulawesi dari aspek “tropis lembab".Seminar Nasional Peran Arsitektur Perkotaan dalam Mewujudkan Kota Tropis,UNDIP Semarang.

[KLH] Kementerian Lingkungan Hidup, 2001, Harmonisasi Tata Ruang, Sumberdaya Alam dan Penggunaan Lahan, Jakarta.

Miller, G.T. 1986. *Living in The Environment An Introduction to Environment Science*. Fourth Edition. California: Words wort Publishing Co. Belmont A. Division of Wordsworth, Inc.

Purnomohadi, S. 1995. Peran Ruang Terbuka Hijau Dalam Pengendalian Kualitas Udara di DKI Jakarta. [Disertasi] Sekolah Pasca Sarjana, Institut Pertanian Bogor.

_____2006. Ruang Terbuka Hijau.Sebagai Unsur Utama Tata Ruang Kota. Direktorat Jenderal Penataan Ruang Departemen Pekerjaan Umum. Jakarta.

Purwanto, A.T. 2010. Perangkat (*Tools*) Manajemen Lingkungan, Http://Andietri.Tripod.Com/Jurnal/Book-1.htm Hal 9-17 [diakses 5 Mei 2010].

Putri, E.I.K., 2009, *Resources Accounting*, Bahan Ajar MK. Ekonomi Lingkungan Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan. IPB, Bogor.

Rustiadi, E. Saefulhakim, S dan Panuju, D. R. 2007. Perencanaan dan Pengembangan Wilayah. Institut Pertanian Bogor.

Rustiadi, E.2004. Dinamika Sosial Ekonomi dan Pemanfaatan Ruang Jabodetabek. Makalah Disampaikan Pada Seminar Terbatas "Penataan Ruang, Pemanfaatan Ruang dan Masalah Lingkungan. Bogor, 2004.

_____2010a. Kumpulan Bahan Kuliah Analisis Pola Pemanfaatan Ruang. Departemen Ilmu Tanah dan Sumberdaya Lahan. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

_____2010b. Kumpulan Bahan Kuliah Sumberdaya Bersama Kerangka Teori Dasar: Isu dan Tantangan Masa Depan di Indonesia. Departemen Ilmu Tanah dan Sumberdaya Lahan. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Sitorus, S. R. P. 1989. Survai Tanah dan Penggunaan Lahan. Laboratorium PPSDL Jurusan Tanah, Fakultas Pertanian IPB Bogor.

_____2004a. Pengembangan Sumberdaya Lahan Berkelanjutan. Edisi Kedua. Lab. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Lahan. Bogor: Jurusan Tanah Fakultas Pertanian IPB.

_____2004b. Evaluasi Sumberdaya Lahan. Edisi Ketiga. Bandung : Tarsito.

_____

Suhirman. 2006. Perencanaan dan Penganggaran Daerah, Laporan USAID-DRSP untuk Donor Working Group On Decentralization. Stock Taking Indonesia's Recent Decentralization Reform. Hal. 72-79.

Suminto. 2004.Pengelolaan APBN dalam Sistem Manajemen Keuangan Negara. Makalah sebagai bahan penyusunan Budget in Brief (Ditjen Anggaran, Depkeu)

Sunardi. 2004. Reformasi Perencanaan Tata Ruang Kota. Makalah disampaikan pada Workshop dan temu Alumni Magister Perencanaan Kota dan Daerah UGM Yogyakarta.

Waryono. T. 1990. Fungsi dan Peran Jasa Biologis Pepohonan Terhadap Lingkungan Fisik Kritis Perkotaan. Publikasi HK-02/1990. Pelaksanaan Program Pembangunan Hutan Kota Universitas Indonesia.

Widiatmaka, dan Hardjowigeno S. 2007, Evaluasi Kesesuaian lahan dan Perencanaan Tataguna Lahan, Gadjah Mada University Press.

World Bank. 1998. *Public Expenditure Management Handbook*. Washington, DC: The World Bank.

ISBN 978-602-73638-0-9

Analisis Kontribusi Pajak Daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah Pasca Berlakunya Undang-Undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Kota Yogyakarta

Aniek Juliarni & Tatan Jaka Tresnajaya

Widyaiswara Balai Diklat Keuangan (BDK) III Yogyakarta

(Diterima 05 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Era otonomi daerah yang telah lama berjalan belum menunjukkan perkembangan kemandirian keuangan daerah yang menggembirakan. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 yang berlaku mulai 1 Januari 2010 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU PDRD) diluncurkan antara lain dengan tujuan meningkatkan *local taxing power*. Penerapan UU PDRD di Kota Yogyakarta secara umum sudah berjalan dengan baik ditandai dengan meningkatnya jumlah penerimaan pajak daerah dan kontribusinya terhadap PAD, serta efisiensi pemungutan pajak dengan kriteria 'sangat efisien'. Kontribusi pajak daerah terhadap PAD naik mulai tahun 2010 dan meningkat tajam pada tahun 2011 dan 2012 namun menurun pada tahun 2013 dan 2014. Hal ini berarti kontribusi sumber PAD yang lain di luar pajak daerah meningkat lebih tinggi dari pajak daerah itu sendiri. Melihat bahwa sebenarnya potensi pajak daerah di Kota Yogyakarta terutama lima sumber utama (Pajak Hotel, Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB), Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2), Pajak Penerangan Jalan, dan Pajak Restoran) berkembang baik, seharusnya Pemkot Yogyakarta dapat lebih mengoptimalkan penerimaan pajak daerah agar dapat lebih mendorong kemandirian keuangan daerah.

Kata kunci: otonomi daerah, kontribusi pajak daerah, efisiensi pemungutan pajak, kemandirian daerah, PBB-P2, BPHTB.

Corresponding author: Aniek Juliarni, E-mail: ajuliarini@gmail.com

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Era otonomi daerah yang antara lain bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan daya saing daerah telah berjalan lebih dari satu dasawarsa. Namun demikian, dari kinerja keuangan, daerah belum menunjukkan kemandiriannya. Hal ini ditunjukkan dengan masih relatif kecilnya peran Pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap keseluruhan pendapatan daerah. Sampai saat ini sebagian besar pendapatan daerah masih bersumber dari Dana Transfer ke Daerah.

Penerimaan Daerah dalam pelaksanaan Desentralisasi terdiri atas Pendapatan Daerah dan Pembiayaan.Pendapatan Daerah bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), DanaTransfer ke Daerah,dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah (LPDS). PAD bertujuan memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mendanai pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan potensi Daerah sebagai perwujudan Desentralisasi. Data menunjukkan

bahwa secara nasional Dana Transfer ke Daerah masih mendominasi sumber Pendapatan Daerah. Pada tahun 2014 Dana Perimbangan mencapai Rp482,221 triliun atau 63,49% dari APBD seluruh daerah di Indonesia. Sementara itu PAD hanya sebesar 23,75% atau Rp180,347 triliun dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah sebesar 12,76% atau Rp96,908 triliun (DJPK Kemenkeu, *Deskripsi dan Analisis APBD 2014*).

Secara umum dikatakan bahwa semakin tinggi/besar sumber pendapatan berasal dari pemerintah pusat, semakin tinggi pula ketergantungan daerah kepada pusat. Sebaliknya, semakin rendah ketergantungan daerah pada pusat (yang berarti PAD semakin tinggi) maka daerah tersebut semakin mandiri. Sementara itu PAD pada era sebelum berlakunya UU PDRD memiliki peran yang masih rendah. Sementara itu pertumbuhan PAD juga berjalan lambat. Berdasarkan data Realisasi Penerimaan Pemerintah Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia tahun 2006-2013 dari Badan Statistik Nasional menunjukkan bahwa PAD seluruh daerah secara nasional di tahun 2006 mencapai Rp208,51 miliar dan pada tahun 2009 meningkat menjadi Rp295,14 miliar rupiah. Secara rata-rata, peningkatan PAD tahun 2006 s.d. 2009 (periode sebelum berlakunya UU PDRD) hanya mencapai 12,39%.

Pemberian sumber penerimaan daerah terutama dilakukan melalui kewenangan perpajakan daerah dan retribusi daerah. Dalam upaya lebih mendorong kemandirian keuangan daerah, pada tahun 2009 diluncurkan UU Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU PDRD) yang mulai berlaku tanggal 1 Januari 2010. Undang-undang ini menggantikan undang-undang yang berlaku sebelumnya yakni UU Nomor 34 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Penelitian ini akan menganalisis apakah penerapan UU 28/2009 dapat meningkatkan PAD dan meningkatkan kontribusinya pada pendapatan daerah dalam APBN serta menganalisis apakah pemungutan pajak daerah telah berjalan efektif. Wilayah penelitian yang diambil adalah Kota Yogyakarta . Wilayah penelitian diambil berdasarkan pertimbangan bahwa Kota Yogyakarta selama ini telah memiliki proporsi PAD yang cukup tinggi dibandingkan rata-rata nasional. Pada periode 2007—2009 (tiga tahun sebelum berlakunya UU 28/2009) secara nasional kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah rata-rata 7,1% (BPS,2014) sementara Kota Yogyakarta telah mencapai 19,48%. Penelitian ini akan menjawab pertanyaan apakah pemungutan pajak daerah berdasarkan UU 28/2009 dapat meningkatkan PAD di Kota Yogyakarta dan apakah pemungutan pajaknya telah berjalan efektif.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjawab pertanyaaan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

a. Bagaimana Kontribusi penerimaan pajak daerah terhadap PAD di Kota Yogyakarta setelah berlakunya UU PDRD?

b. Bagaimana Kontribusi PAD terhadap Total Pendapatan Daerah di Kota Yogyakarta setelah berlakunya UU PDRD?

c. Bagaimana efektifitas pemungutan pajak daerah di Kota Yogyakarta periode 2010--2014?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh penerimaan pajak daerah terhadap PAD Kota Yogyakarta, kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah dalam APBD Kota Yogyakarta, dan efektifitas pemungutan pajak daerah di Kota Yogyakarta pasca diterapkannya UU PDRD tahun 2010 hingga tahun 2014.

Selanjutnya diharapkan bahwa Penelitian ini akan memberikan manfaat praktis dan masukan bagi Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK), Badan Kebijakan Fiskal (BKF), dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kemenkeu, dan Kementerian Dalam Negeri untuk melakukan pembimbingan dan evaluasi terhadap implementasi UU Nomor 28 tahun 2009. Selain itu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah pada umumnya, khususnya Kota Yogyakarta dalam melakukan pemungutan dan pengelolaan pajak daerah. Selain itu penelitian ini akan memperkaya khazanah penelitian empiris di bidang pajak daerah.

4. Tinjauan Pustaka

a. Pajak Daerah

Pengertian pajak dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain sebagaimana dikemukakan oleh Adriani bahwa "Pajak adalah iuran masyarakat kepada Negara (yang dapat dipaksakan) yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan umum (undang-undang) dengan tidak mendapat prestasi kembali yang langsung dapat ditunjuk dan gunanya adalah untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum berhubung tugas Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan". (Sutedi, 2011:2). Sementara menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Ketentuan Umum dan Tatacara Perpajakan: "Pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat."

Desentralisasi fiskal merupakan konsekuensi logis dari diterapkan kebijakan otonomi daerah. Seiring dengan penyerahan kewenangan kepada daerah, maka kepada daerah diberikan sumber-sumber pendanaan untuk melaksanakan kewenangan tersebut. Pemberian sumber penerimaan daerah sendiri terutama dilakukan melalui kewenangan perpajakan daerah dan retribusi daerah. Kebijakan mengenai perpajakan daerah dan retribusi daerah telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah yang berlaku efektif sejak 1 Januari 2010.

Terdapat empat kebijakan mendasar yang diatur dalam UU Nomor 28 Tahun 2009, yaitu:

a. *Closed-list system* untuk jenis pajak dan retribusi yang bisa dipungut oleh daerah. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian kepada masyarakat dan dunia usaha tentang jenis pungutan yang harus mereka bayar;

b. Penguatan *local taxing power*. Hal ini dilakukan, antara lain melalui perluasan basis pajak daerah dan retribusi daerah yang sudah ada, penambahan jenis pajak dan retribusi daerah (seperti pajak rokok dan pengalihan PBB menjadi pajak daerah), meningkatkan tarif maksimum beberapa jenis pajak daerah, serta pemberian diskresi penetapan tarif pajak;

c. Perbaikan sistem pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah melalui mekanisme bagi hasil pajak provinsi yang lebih ideal dan kebijakan *earmarking* jenis pajak daerah tertentu (seperti *earmarking* sebagian Pajak Kendaraan Bermotor untuk pemeliharaan jalan);

d. Peningkatan efektivitas pengawasan pungutan daerah dengan mengubah mekanisme pengawasan represif menjadi preventif dan korektif.

Dengan berlakunya UU PDRD, daerah kabupaten/kota dapat memungut sebelas jenis pajak yaitu pajak hotel, pajak reklame, pajak hiburan, pajak rekreasi, pajak parkir, pajak penerangan jalan, pajak air tanah, pajak bahan mineral dan galian C pajak sarang burung walet, Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB), dan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2).

b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. APBD ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Tahun anggaran APBD meliputi masa satu tahun, mulai dari tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember. Unsur-unsur APBD adalah:

a. Anggaran pendapatan yang terdiri atas:
   i. Pendapatan Asli Daerah (PAD), meliputi pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah, dan penerimaan lain-lain
   ii. Bagian dana perimbangan, meliputi Dana Bagi Hasil (DBH) , Dana Alokasi Umum (DAU), dan Dana Alokasi Khusus (DAK)
   iii. Lain-lain pendapatan yang sah seperti dana hibah atau dana darurat.
b. Anggaran belanja, yang digunakan untuk keperluan penyelenggaraan tugas pemerintahan di daerah.
c. Pembiayaan, yaitu setiap penerimaan yang perlu dibayar kembali dan/atau pengeluaran yang akan diterima kembali, baik pada tahun anggaran yang bersangkutan maupun tahun-tahun anggaran berikutnya

PAD adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan Peraturan Daerah sesuai dengan peraturan perundang- undangan (Pasal 1 Butir 18 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah). PAD merupakan penerimaan yang diperoleh daerah dari sumber-sumber dalam wilayahnya sendiri yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PAD bertujuan memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mendanai pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan potensi daerah sebagai perwujudan desentralisasi.

Besarnya persentase PAD terhadap total pendapatan daerah menunjukkan besarnya sumbangan PAD daerah terhadap total pendapatan daerah. Semakin besar persentase PAD

terhadap total pendapatan maupun terhadap total belanja sangat diharapkan dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan otonomi daerah. Besarnya persentase PAD terhadap total pendapatan daerah disebut sebagai derajat desentralisasi fiskal (DDF). DDF menunjukkan besar kecilnya kemandirian keuangan daerah. Semakin meningkatnya DDF sangat diharapkan dalam rangka memperkuat otonomi daerah.

B. METODE ANALISIS DATA

1. Metodologi Penelitian

Kajian akademis ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dilakukan dalam melakukan analisis kontribusi penerimaan pajak daerah terhadap PAD menghitung prosentasenya kemudian dilakukan analisis deskriptif. Metode yang sama digunakan untuk menganalisis kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah dengan cara menghitung prosentase kontribusinya, yang selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan menjelaskan sesuai kriteri yang ada. Untuk menganalisis efisiensi pemungutan pajak daerah, dilakukan metode kuantitatif dengan membandingkan antara realisasi penerimaan dengan target penerimaannya dalam prosentase, kemudian menjelaskan secara deskriptis sesuai kriteria yang ditetapkan. Merujuk Sugiyono (2009) metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Sumber Data

Data penelitian diambil dari Catatan atas Laporan Keuangan Kota Yogyakarta tahun 2007—2014, buku Profil Keuangan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2012, 2013, dan 2014, pengamatan dan wawancara dengan pegawai pada Dinas Pajak Daerah dan Pengelolaan Keuangan Kota Yogyakarta, serta dari *website.*

3. Analisis Data

a. Analisis kontribusi pajak daerah

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan membandingkan peranan (kontribusi) penerimaan pajak daerah terhadap PAD. Menurut kamus ekonomi (T Guritno 1992:76), kontribusi adalah sesuatu yang diberikan bersama-sama dengan pihak lain untuk tujuan biaya atau kerugian tertentu atau bersama. Sehingga kontribusi yang dimaksud dapat diartikan sebagai sumbangan yang diberikan oleh pendapatan pajak daerah terhadap besarnya pendapatan asli daerah (Adelina, Rima dan Rohmawati,2012).

Rumus yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh penerimaan pajak daerah terhadap PAD adalah:

$$\text{Kontribusi Pajak Daerah} = \frac{\text{Realisasi Penerimaan Pajak Daerah}}{\text{Realisasi Penerimaaan PAD}} \times 100\%$$

(Sumber: Abdul Halim (2001:164) dalam Yulia Anggara Sari, 2011)

b. Analisis Derajat Desentralisasi Fiskal

Sementara itu tingkat kemandirian fiskal antara Pemerintah Pusat dan Daerah dapat dipelajari dengan melihat pada besarnya Derajat Desentralisasi Fiskal (DDF). Menurut hasil Penelitian Tim Fisipol UGM (1991) dalam www.pps.unud.ac.id/.../unud-204-babiv, disebutkan bahwa persentase perbandingan antara PAD terhadap TPD (Total Pendapatan Daerah) menunjukkan kemampuan keuangan daerah dengan menggunakan skala interval berikut:

Tabel 2. Skala Interval Derajat Desentralisasi Fiskal

NO	DERAJAT DESENTRALISASI FISKAL (PAD/TPD) (%)	KEMAMPUAN KEUANGAN DAERAH
1	0,00—10,00	Sangat kurang
2	10,10—20,00	Kurang
3	20,10—30,00	Sedang
4	30,10—40,00	Cukup baik
5	40,10—50,00	Baik
6	Di atas 50,00	Sangat baik

Sumber : Fisipol UGM (1991) dalam www.pps.unud.ac.id/.../unud-204-babiv

c. Analisis Efektifitas Pemungutan Pajak

Pengertian efektivitas menurut Mardiasmo (2004:134) : "Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya". Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas adalah mengukur hubungan antara hasil pungutan suatu pajak dengan potensi pajak itu sendiri. (Adelina, Rima dan Rohmawati, 2012). Untuk melihat efektifitas pemungutan pajak daerah maka dilakukan perbandingan antara realisasi penerimaan pajak tersebut dengan rencana/target yang ditetapkan.

$$\text{Efektifitas} = \frac{\text{Realisasi penerimaan pajak}}{\text{Rencana penerimaan PAD}} \times 100\%$$

Untuk menilai efektif tidaknya pemungutan pajak, menurut Tarigan (2013) dapat digunakan tabel dari Kepmendagri dalam mengukur Efektifitas Keuangan Daerah Otonom.

Tabel 3. Kriteria Efektifitas Keuangan Daerah Otonom

NO	EFEKTIFITAS (%)	KEMAMPUAN EFEKTIFITAS
1	> 100	Sangat efektif
2	90—100	Efektif
3	80—90	Cukup efektif
4	60--80	Kurang efektif
5	< 60	Tidak efektif

Sumber:Kepmendagri No.690-900-327 (Yuni Mariyana, 2005) dalam Tarigan (2013)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kota Yogyakarta

Kota Yogyakarta berkedudukan sebagai ibukota Propinsi DI Yogyakarta dan merupakan satu-satunya daerah tingkat II yang berstatus kota di samping empat daerah tingkat II lainnya yang berstatus kabupaten. Kota Yogyakarta memiliki luas wilayah tersempit dibandingkan dengan daerah tingkat II lainnya, yaitu 32,5 km2 atau 1,025% dari luas wilayah Propinsi DIY. Dengan luas 3.250 ha tersebut, Kota Yogyakarta terbagi menjadi 14 kecamatan dan 45 kelurahan.

Sebagai kota yang sarat dengan kebudayaan, Yogyakarta telah menjadi daerah tujuan wisata utama di Indonesia, setelah Bali. Sebagai sebuah industri pariwisata maka melibatkan banyak sektor ekonomi lainnya seperti sektor perdagangan, hotel, dan restoran. Salah satu kekayaaan lain dari Yogyakarta adalah sekolah dan universitas. Ribuan siswa dan mahasiswa berdatangan dari luar kota dan luar pulau sehingga menyebabkan pula pasar properti bergerak cepat. Begitupun dunia perdagangan juga bergerak maju. Semua hal tersebut semestinya memberikan dampak positif pada penerimaan pajak daerah.

Pajak yang dipungut oleh Pemkot Yogyakarta sebelum dan setelah berlakunya UU Nomor 28 Tahun 2009 disajikan pada Tabel 4. Perlu diketahui bahwa Kota Yogyakarta baru mulai merealisasikan pemungutan jenis-jenis pajak sebagaimana tercantum pada UU 28 Tahun 2009 mulai tahun 2011. Pada tahun 2010 Kota Yogyakarta masih memungut enam jenis pajak berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2000.

Tabel 4. Pajak Daerah di Kota Yogyakarta

Tahun 2010 dan sebelumnya	**Tahun 2011--2014**
1. Pajak Hotel 2. Pajak Restoran 3. Pajak Hiburan 4. Pajak Reklame 5. Pajak Parkir 6. Pajak Penerangan Jalan	1. Pajak Hotel 2. Pajak Restoran 3. Pajak Hiburan 4. Pajak Reklame 5. Pajak Parkir 6. Pajak Penerangan Jalan 7. Pajak Air Tanah 8. Pajak Sarang Burung Walet 9. BPHTB (mulai tahun 2011) 10. PBB P2 (mulai tahun 2012)

Sumber: Data, diolah

Dari Tabel 4 tampak bahwa sebelum berlakunya UU 28/2009 Kota Yogyakarta memungut enam jenis pajak yakni Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Parkir, dan Pajak Penerangan Jalan. Setelah berlakunya UU 28/2009 pada tahun 2010 Pemkot Yogyakarta baru pada tahun 2011 menambahnya dengan pajak air tanah, pajak sarang burung walet, dan BPHTB, sedangkan PBB-P2 baru mulai dipungut sendiri mulai tahun 2012. Dengan demikian Kota Yogyakarta hanya memungut sepuluh jenis pajak dari sebelas jenis pajak yang menurut UU PDRD dapat dipungut. Pajak Bahan Mineral dan Galian C tidak dipungut oleh Pemkot Yogyakarta karena di Kota Yogyakarta tidak terdapat objek dimaksud.

2. Kontribusi Pajak Daerah terhadap PAD

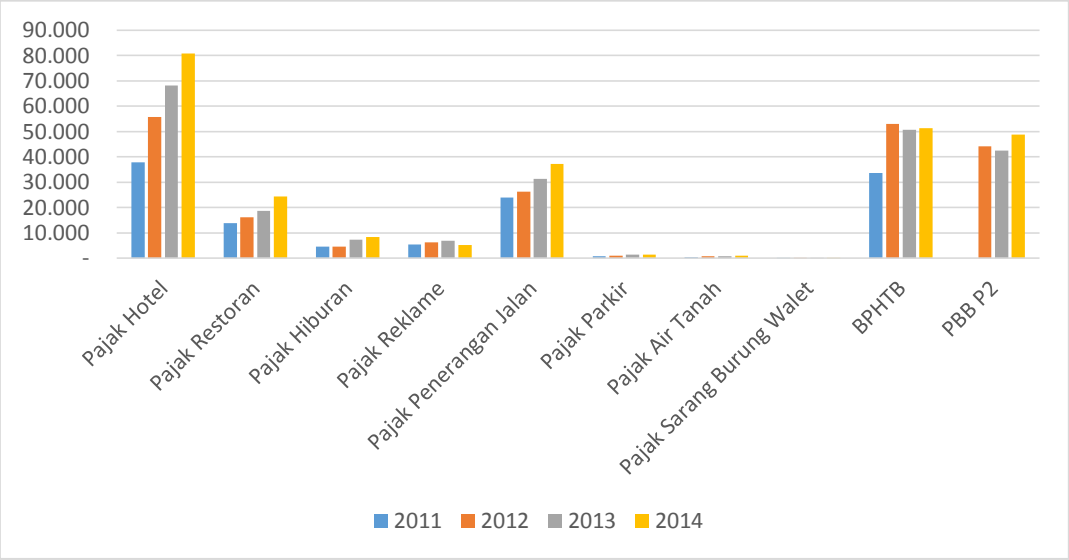
Hasil pemungutan kesepuluh jenis pajak di Kota Yogyakarta selama tahun 2011—2014 ditunjukkan dengan Tabel 5.

Dari Tabel 5 terlihat bahwa perkembangan penerimaan pajak daerah secara keseluruhan mengalami pertumbuhan yang positif karena selalu meningkat dari tahun ke tahun. Lima sumber penerimaan pajak tertinggi adalah Pajak Hotel, BPHTB, PBB P2, Pajak Penerangan Jalan, dan Pajak Restoran. Perkembangan penerimaan pajak selama tahun 2011—2014 dapat disajikan dengan Gambar 1 berikut.

Tabel 5. Penerimaan Pajak Daerah di Kota Yogyakarta tahun 2011—2014

NO	JENIS PAJAK	PENERIMAAN (Juta Rupiah)			
		2011	2012	2013	2014
1	Pajak Hotel	37.860	55.611	68.155	80.707
2	Pajak Restoran	13.817	16.168	18.645	24.411
3	Pajak Hiburan	4.687	4.639	7.350	8.354
4	Pajak Reklame	5.440	6.271	7.000	5.207
5	Pajak Penerangan Jalan	23.858	26.167	31.362	37.173
6	Pajak Parkir	776	976	1.388	1.519
7	Pajak Air Tanah	318	822	761	1.073
8	Pajak Sarang Burung Walet	3	3	8	7
9	BPHTB	33.698	52.929	50.679	51.253
10	PBB P2	-	44.116	42.397	48.775
	JUMLAH	**120.457**	**207.702**	**227.745**	**258.479**

Sumber: Catatan atas Laporan Keuangan Kota Yogyakarta , diolah



Gambar 1. Penerimaan masing-masing jenis pajak daerah di Kota Yogyakarta tahun 2011-2014

Dari Gambar 1 tampak bahwa kontribusi dan perkembangan pajak hotel lebih tinggi dari sembilan jenis pajak lainnya. Faktor penunjang dari penerimaan pajak hotel adalah meningkatnya okupansi hotel terutama pada musim liburan, adanya *Royal Weeding* pada tahun 2013, serta bertambahnya jumlah Wajib Pajak seiring semakin bertambahnya jumlah hotel berbintang di Yogyakarta. Sebagai contoh, jumlah hotel pada tahun 2010 adalah 382 hotel dan tahun 2011 meningkat menjadi 412 hotel. Untuk BPHTB, keberhasilan penerimaannya disebabkan karena banyaknya jumlah dan nilai transaksi, koordinasi yang baik dengan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) dan Kantor Pertanahan, serta

dilaksanakannya validasi atas Surat Setoran BPHTB (SSB) yang masuk agar dapat diteliti kebenaran pembayaran pajaknya. PBB P2 sebagai jenis pajak yang baru dipungut mulai 2012 juga memberikan kontribusi yang signifikan pada pendapatan daerah Kota Yogyakarta. Keberhasilan pemungutannya disebabkan oleh karena digencarkannya tindakan penagihan pajak, adanya pembayaran pajak yang cukup besar atas sebuah objek pajak di tahun 2012, serta dilakukannya intensifikasi pemungutan misalnya dengan *payment-online system*, jemput bola, pekan panutan, dan sebagainya. Penerimaan Pajak Penerangan Jalan didorong oleh bertambahnya jumlah pelanggan dan pemakaian listrik baik untuk rumah tangga, sosial, maupun industri. Sementara pajak restoran didukung oleh bertambahnya jumlah konsumen terutama pada hari libur, maraknya wisata kuliner di Yogyakarta, dan berkembangnya jumlah restoran dimana tercatat pada tahun 2010 terdapat 473 Wajib Pajak meningkat menjadi 488 Wajib Pajak pada tahun 2011.

Kontribusi penerimaan pajak daerah terhadap PAD tahun 2011—2014 di Kota Yogyakarta disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Kontribusi penerimaan pajak daerah terhadap PAD tahun 2011--2014

NO	TAHUN	PAJAK DAERAH (Rp Juta)	PAD (Rp Juta)	PAJAK/PAD (%)
1	2011	120.457	228.870	52,63
2	2012	207.702	338.283	61,40
3	2013	227.745	383.052	59,46
4	2014	253.462	470.642	53,85
	RERATA	**202.342**	**355.212**	**56,83**

Sumber: Catatan atas Laporan Keuangan Kota Yogyakarta , diolah

Dari Tabel 6 terlihat bahwa kontribusi pajak daerah terhadap PAD selama tahun 2011—2014 mengalami fluktuasi dari 52,63% hingga 61,40%. Kontribusi terendah dicapai pada tahun 2011 karena pada tahun itu Pemkot Yogyakarta baru awal sekali memungut pajak sesuai UU 28 tahun 2009. Tetapi jika dibandingkan dengan penerimaan tahun 2010 yang hanya mencapai Rp78.255 Juta, penerimaan tahun 2011 tumbuh sekitar 54%. Pendapatan pajak daerah tahun 2011 meningkat cukup tajam seiring dengan dipunutnya pajak air tanah, pajak sarang burung walet, dan terutama BPHTB yang kemudian menjadi pajak daerah terbesar ke dua di Kota Yogyakarta. Sementara itu, kontribusi tertinggi dicapai pada tahun 2012. Penerimaan ini meningkat 72,43% dari tahun 2011. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2012 Kota Yogyakarta telah mengelola jenis pajak baru yaitu PBB-P2 yang kemudian menjadi sumber penerimaan pajak daerah terbesar ke tiga. Setelah tahun 2012 pertumbuhan penerimaan pajak melambat sementara pertumbuhan PAD meningkat lebih cepat. Hal ini mengindikasikan bahwa pajak daerah belum dikelola secara optimal oleh Pemkot Yogyakarta.

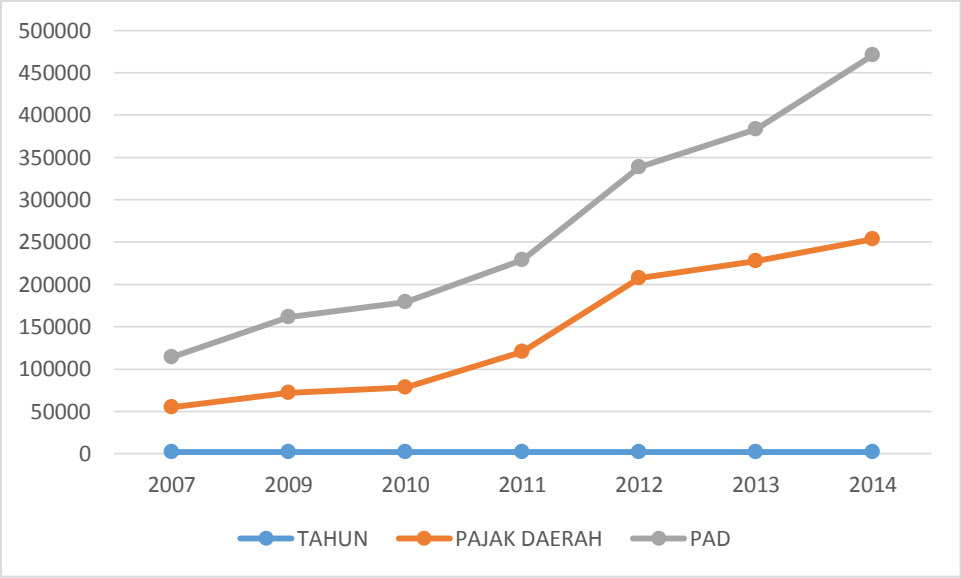
Sementara itu perkembangan penerimaan pajak daerah pada empat tahun sebelum diterapkannya UU 28 Tahun 2009 disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Penerimaan pajak daerah Kota Yogyakarta tahun 2007--2010

NO	TAHUN	PAJAK DAERAH (Rp Juta)	PAD (Rp Juta)	PAJAK/PAD (%)
1	2007	54.783	114.098	48,01
2	2008	62.452	132.431	47,16
3	2009	71.853	161.474	44,50
4	2010	78.255	179.423	43,61
	RERATA	**66.836**	**146.857**	**45,82**

Sumber: Catatan atas Laporan Keuangan Kota Yogyakarta , diolah

Dari Tabel 7 terlihat bahwa pada empat tahun sebelum berlakunya UU 28 tahun 2009, pajak daerah di Kota Yogyakarta memberikan kontribusi terhadap PAD rata-rata 45,82%. Sementara berdasarkan Tabel 6, kontribusi rata-rata setelah berlakunya UU 28 Tahun 2009 adalah 56,83%. Dengan demikian maka UU PDRD turut mendorong penerimaan pajak daerah sehingga perannya terhadap PAD mengalami peningkatan 11,01%. Kontribusi pajak daerah terhadap PAD pada masa sebelum berlakunya UU PDRD (tahun 2007—2010) dan setelah berlakunya UU PDRD (2011—2014) disajikan melalui Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Perkembangan kontribusi pajak daerah terhadap PAD Kota Yogyakarta tahun 2007—2014

Dari Gambar 2 terlihat bahwa penerimaan pajak daerah mengalami perkembangan yang pesat pada tahun 2011 dan 2012 tetapi kemudian melambat pada tahun 2013 dan 2014. Sementara PAD sendiri terus mengalami perkembangan yang pesat sejak tahun 2011 sampai 2014. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber PAD di luar pajak daerah semakin mengalami pertumbuhan yang lebih baik daripada pertumbuhan pajak daerah itu sendiri.

3. Kontribusi PAD Terhadap Total Pendapatan Daerah

Kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah (TPD) menunjukkan Derajat Desentralisasi Fiskal (DDF) dan kriteria kemampuan keuangan daerah. Kondisi tersebut untuk Kota Yogyakarta tahun 2010—2014 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Derajat Desentralisasi Fiskal dan Kemampuan Keuangan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2011--2014

TAHUN	PAD (Rp Juta)	TPD (Rp Juta)	DDF=PAD/TPD (%)	KEMAMPUAN KEU. DAERAH
2011	228.870	951.681	24,05	Sedang
2012	338.283	1.157.579	29,22	Sedang
2013	383.052	1.309.580	29,25	Sedang
2014	404.273	1.459.742	27,69	Sedang
JUMLAH	**338.620**	**1.219.646**	**27,55**	**SEDANG**
Total Pendapatan Derah		DDF=Derajat Desentralisasi Fiskal		

Sumber: Profil Keuangan Daerah Kota Yogyakarta, diolah

Dari Tabel 8 terlihat bahwa Derajat Desentralisasi Fiskal Kota Yogyakarta terus mengalami peningkatan sejak tahun 2011 sampai dengan 2013, namun menurun pada tahun 2014. Penurunan ini disebabkan karena kenaikan PAD pada tahun 2013 ke tahun 2014 lebih rendah dari kenaikan tahun-tahun sebelumnya, sementara TPD tumbuh normal. Meski demikian kriteria kemampuan keuangan daerah masih termasuk dalam kriteria 'sedang' karena kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah terletak antara 20,10%—30,00%.

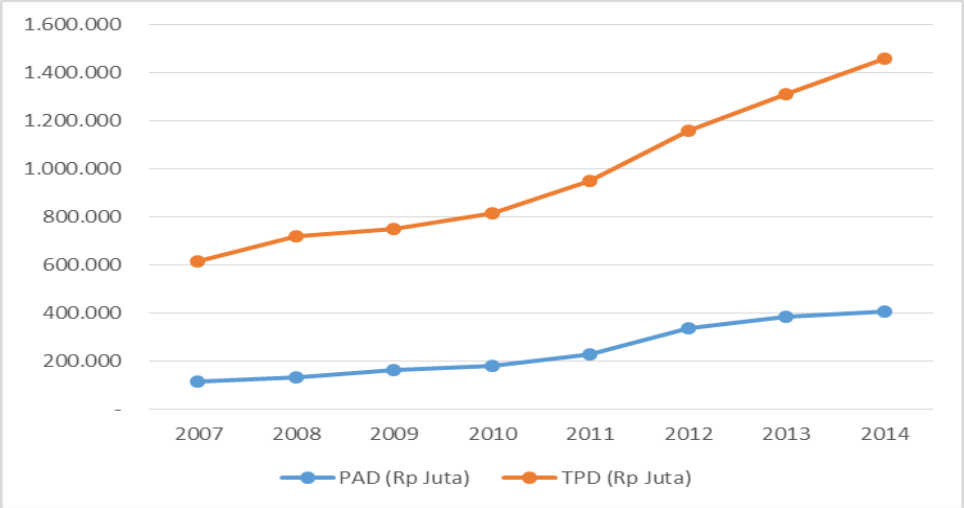
Sementara itu perkembangan kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah pada APBD pada empat tahun sebelum diterapkannya UU 28 Tahun 2009 disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Perkembangan PAD dan TPD Kota Yogyakarta tahun 2007--2010

TAHUN	PAD (Rp Juta)	TPD (Rp Juta)	DDF=PAD/TPD (%)	KEMAMPUAN KEU. DAERAH
2007	114.098	615.649	18,53	Kurang
2008	132.432	720.253	18,39	Kurang
2009	161.474	749.989	21,53	Sedang
2010	179.423	815.496	22,00	Sedang
JUMLAH	**146.857**	**725.347**	**20,11**	**SEDANG**
Total Pendapatan Derah		DDF=Derajat Desentralisasi Fiskal		

Dari Tabel 9 terlihat bahwa pada empat tahun sebelum berlakunya UU 28 tahun 2009, PAD di Kota Yogyakarta memberikan kontribusi terhadap TPD rata-rata 20,11%. Sementara itu berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa kontribusi PAD terhadap TPD pada kurun waktu setelah berlakunya UU 28 Tahun 2009 (tahun 2011—2014) rata-rata mencapai 27,55%. Peningkatan DDF sebesar 7,44% ini tidak mengubah kemampuan keuangan daerah dalam kriteria 'sedang' .

Perkembangan PAD dan TPD tahun 2007—2010 dan 2011—2014 dapat ditunjukkan oleh Gambar 3 berikut.



Gambar 2. Perkembangan PAD dan TPD Kota Yogyakarta tahun 2007—2014

Dari Gambar 3 terlihat bahwa perkembangan PAD meningkat cukup tajam pada tahun 2011, 2012, dan 2013 tetapi pertumbuhannya melambat pada tahun 2014. Sementara total pendapatan daerah mengalami pertumbuhan yang terus naik tajam. Hal ini memberikan sinyal kepada Pemkot Yogyakarta, jika tidak sungguh-sungguh mengoptimlkan penerimaan PAD, terutama dari pajak daerah maka derajat desentralisasi fiskal bisa semakin menurun. Oleh karena itu Pemkot Yogyakarta harus melakukan kegiatan intensifikasi maupun ekstensifikasi perpajakan, sosialisasi akan pentingnya pajak bagi pemerintah daerah, memberikan pelayanan yang lebih mudah dan sederhana, meningkatkan koordinasi intrainstansi maupun interinstansi, melakukan tindakan penagihan, pengawasan, dan penegakan hukum agar penerimaan pajak daerah dapat dioptimalkan.

4. Efektifitas pemungutan pajak daerah

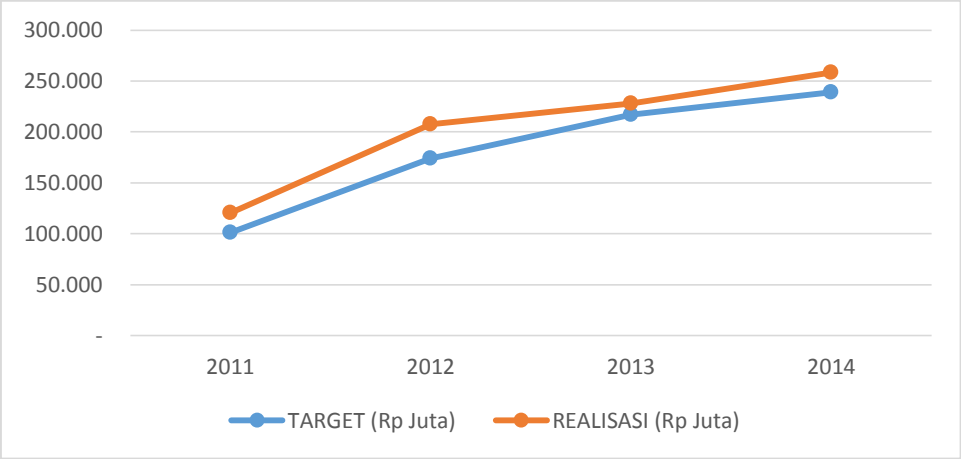
Efektifitas pemungutan pajak yang ditunjukkan dari perbandingan antara realisasi penerimaan pajak dengan rencana/target penerimaan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Efektifitas pemungutan pajak daerah tahun 2010—2014

NO	TAHUN	TARGET (Rp Juta)	REALISASI (Rp Juta)	EFEKTIFITAS (%)
1	2011	101.349	120.457	118,85
2	2012	173.906	207.702	119,43
3	2013	217.017	227.745	104,94
4	2014	239.000	258.479	108,15
RERATA		**182.818**	**203.596**	**111,37**

Sumber: Data, diolah

Dari Tabel 7 tampak bahwa selama tahun 2011—2014 pemungutan pajak di Kota Yogyakarta berjalan sangat efektif, masing-masing tahun dapat mencapai di atas 100%. Efektifitas tertinggi dicapai tahun 2012 yang mencapai target 119,43%, dan terendah tahun 2013 yang mencapai target 104,94%. Efektifitas dari tahun 2011 ke tahun 2012 meingkat, namun menurun pada tahun 2013 dan naik lagi pada tahun 2014. Hal ini memberikan sinyal kepada Pemkot Yogyakarta untuk berhati-hati pada tahun berikutnya agar efektifitas pemungutan pajak tidak anjlok. Untuk itu maka perlu dilakukan penggalian potensi kembali, melakukan ekstensifikasi dengan mencari subjek pajak yang belum melaksanakan kewajibannya, meningkatkan pelayanan, memberikan sosialisasi tentang pajak dan manfaat pajak, melakukan penagihan atas utang pajak, meningkatkan fasilitas IT yang sekarang sudah ada, dan memberikan pendidikan/pelatihan kepada para pegawainya terkait pemungutan dan pengelolaan pajak daerah. Gambar efektifitas pemungutan pajak daerah Kota Yogyakarta disajikan dengan Gambar 3.



Gambar 3. Efektifitas pemungutan pajak daerah Kota Yogyakarta tahun 2011—2014

Dari Gambar 3 terlihat bahwa dalam melakukan pemungutan pajak, Pemkot Yogyakarta telah melakukannya dengan sangat efektif. Hal ini ditunjukkan oleh penerimaan pajak yang melampaui target pajak. Efektifitas ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu meningkatnya potensi pajak meliputi jumlah hotel berbintang meningkat, maraknya wisata kuliner, meningkatnya jumlah restoran, meningkatnya jumlah dan nilai transaksi tanah, meningkatnya NJOP PBB P-2, banyaknya kunjungan wisatawan, meningkatnya penggunaan listrik, dan lain-lain. Selain itu upaya-upaya intensifikasi, ekstensifikasi, pelayanan, dan penagihan juga dilakukan oleh Pemkot Yogyakarta untuk merealisasikan penerimaan pajak.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

a. Pada periode tahun 2011--2014, kontribusi pajak daerah terhadap PAD Kota Yogyakarta mengalami perkembangan yang cukup siginifikan. Hal ini terutama ditunjang oleh adanya pengalihan pengelolaan BPHTB pada tahun 2011 dan PBB-P2 pada tahun 2012 dari pemerintah pusat ke Kota Yogyakarta. Namun demikian, secara prosentase, kontribusi pajak daerah terhadap PAD mengalami penurunan pada tahun 2013 dan 2014. Hal ini berarti bahwa Pemkot Yogyakarta kurang optimal dalam upaya mengoptimalkan penerimaan pajak daerah padahal Kota Yogyakarta memiliki banyak potensi seperti hotel, tempat hiburan, restoran, mall, pertokoan, kegiatan ekonomi yang meningkat, serta perkembangan harga properti yang cepat. Oleh karena itu, Pemkot Yogyakarta seharusnya melakukan langkah-langkah intensifikasi dan ekstensifikasi yang lebih baik lagi, serta sosialisasi, pelayanan, penagiahn serta penegakan hukum untuk mengoptimalkan penerimaan pajak daerah.
b. Sebelum berlakunya UU 28 tahun 2009, pajak daerah di Kota Yogyakarta memberikan kontribusi terhadap PAD rata-rata 45,82%. Sementara kontribusi rata-rata setelah berlakunya UU 28 Tahun 2009 adalah 56,83%. Dengan demikian maka UU PDRD turut mendorong penerimaan pajak daerah sehingga perannya terhadap PAD mengalami peningkatan 11,01%.
c. Pada empat tahun sebelum berlakunya UU 28 tahun 2009, PAD di Kota Yogyakarta memberikan kontribusi terhadap TPD rata-rata 20,11%. Sementara kontribusi PAD terhadap TPD pada kurun waktu setelah berlakunya UU 28 Tahun 2009 (tahun 2011—2014) rata-rata mencapai 27,55%. Peningkatan DDF sebesar 7,44% ini tidak mengubah kemampuan keuangan daerah dalam kriteria ‘sedang’ .
d. Berdasarkan kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah dalam APBD, Kota Yogyakarta memiliki kemampuan keuangan daerah dengan kriteria ‘sedang’. Dengan melihat besaran PAD yang telah dicapai dan mempertimbangkan potensi yang ada maka jika Kota Yogyakarta melakukan optimalisasi penerimaan PAD termasuk yang bersumber dari pajak daerah, akan dapat mencapai kriteria ‘cukup baik’.
e. Pajak daerah di Kota Yogyakarta selama tahun 2011—2014 telah dikelola dengan sangat efektif. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti penetapan target yang kurang menantang, meningkatnya jumlah hotel, restoran dan wisatawan, meningkatnya penggunaan listrik baik oleh dunia usaha, sosial, maupun rumah tangga, meningkatnya

harga tanah, meningkatnya jumlah dan nilai transaksi tanah, meningkatnya NJOP PBB-P2, adanya tindakan penagihan pajak serta sosialisasi dan pelayanan yang baik, termasuk cara pembayaran pajak yang mudah.

Saran

Pemerintah Kota Yogyakarta perlu terus meningkatkan upaya-upaya untuk meningkatkan kontribusi pajak dalam pendapatan daerah melalui optimalisasi intensifikasi dan ekstensifikasi pemungutan pajak, dengan cara memperluas basis penerimaan, meningkatkan sistem administrasi, memperbaiki proses pemungutan, meningkatkan penyuluhan dan pelayanan, meningkatkan pengawasan, menggalakkan penagihan, dan menetapkan target penerimaan pajak yang lebih menantang.

DAFTAR PUSTAKA

Adelina, Rima dan Rohmawati Kusumaningtias, *Analisis Efektifitas dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) terhadap Pendapatan Daerah di Kabupaten Gresik*, http://ejournal.unesa.ac.id

Badan Pusat Statistik, *Realisasi Penerimaan Pemerintah Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia 2006-2013*,

djpk.depkeu.go.id, Potret APBD 2014, diunduh tanggal 12 Mei 2015:08.40 WIB

Hasannudin, dan heince N.R. Wokas, 2014, *Analisis Efektifitas dan Kontribusi Pajak Kendaraan Bermotor terhadap Penerimaan Pendapatan Asli Daerah di Provinsi Maluku Utara*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pendidikan Profesi Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado.

http://www.jogjakota.go.id/about/kondisi-geografis-kota-yogyakarta, diunduh tanggal 9 Desember 2014; 08.07 WIB

http://yogyakarta.bpk.go.id/?p=6412, diunduh 29 Oktober 2015: 20.11 WIB

Juliarini, Aniek, 2015, *Tinjauan Penerapan PBB-P2 di Propinsi DIY Pasca Pendaerahan PBB P2*, Artikel Seminar Pajak Properti di Yogyakarta, Balai Diklat Keuangan Yogyakarta.

Pemkot Yogyakarta, *Catatan Laporan Keuangan Kota Yogyakarta Tahun 2007—2014*

Pemkot Yogyakarta, *Profil Keuangan Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2012, 2013, dan 2014*

Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pajak Daerah

Riduansyah, Mohammad, 2003, *Kontribusi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Guna Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kota Bogor).*

Sari, Yulia Anggara. 2011, *Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan terhadap Pendapatan Daerah Di Kota Bandung*, Universitas Pendidikan Indonesia.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.

Sutedi, Adrian SH, MH, 2011, *Hukum Pajak*, Sinar Grafika, Jakarta.

Tarigan, Kharisma Wanta, 2013, *Analisis Efektifitas Dan Kontribusi PBB Terhadap Penerimaan Pajak di KPP Pratama Kota Manado*, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 282-291

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tatacara Perpajakan

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah

www.pps.unud.ac.id/.../unud-204-babiv, diunduh tanggal 20 Oktober 2015: 11.10 WB

ISBN 978-602-73638-0-9

Evaluasi Pascadiklat Menggunakan *Lime Online Survey*, Aplikasi pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi Tahun 2015

Arbi Setiyawan [1], Heru Margono [2]

[1] Widyaiswara Muda, [2] Kepala Pusdiklat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik,
Jln. Raya Jagakarsa No 70, Lenteng Agung, Jakarta 12620, Indonesia

(Diterima 06 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *One of the important stages in the training programs is post-training evaluation. Post-training evaluation activities become an integral part in a series of training programs. It is held to monitor the effectiveness of training, to see the level of understanding material, and to monitor the level of utilization in their daily work. Number of training's alumni are numerous and spread. It is to be a constraint for evaluation post-training. Training institution requires a lot of energy, time and cost on post-training evaluation by visiting alumni. In Information and Technology age, post-trainingt evaluation can be reached by using the online facility in the form of an online survey that will directly decrease needs of energy, time and cost without any visits and without reducing the number of respondents. High response rates (83 percent of 2,142) on post-training evaluation for Statisticians in 2015 is one indicator of the successfull Post-training Evaluation using Lime Online Survey.*

Keywords: *lime survey, post-training evaluation.*

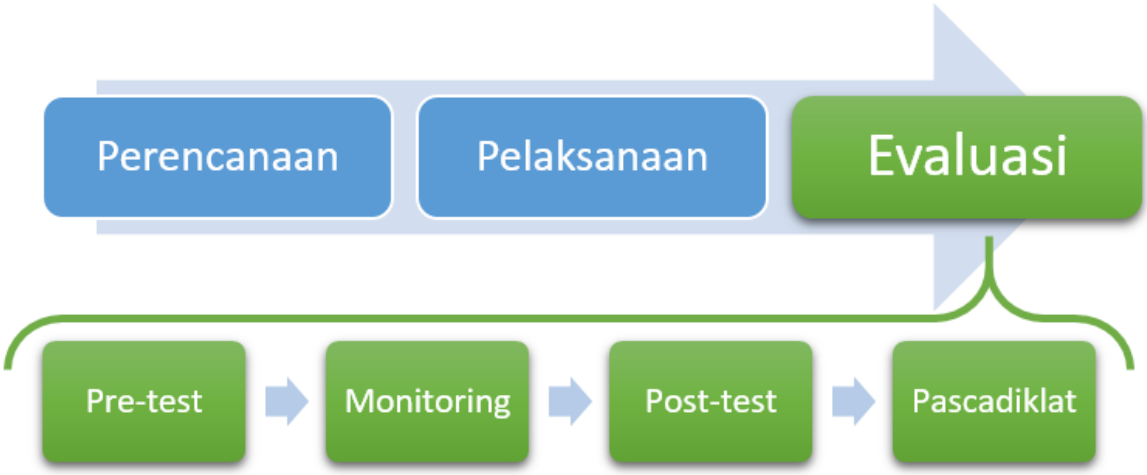
Corresponding author: Arbi Setiyawan, E-mail: arbies@bps.go.id;

Pendahuluan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan sebuah bentuk pembinaan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rosidah, 2008). Tahapan diklat dapat dibagi menjadi tiga yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan dilakukan sebelum kegiatan diklat dilaksanakan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan selama pelaksanaan diklat. Sedangkan tahapan evaluasi dapat dilakukan selama pelaksanaan maupun setelah kegiatan diklat. Evaluasi diperlukan dalam setiap kegiatan diklat untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan program diklat. Evaluasi juga diperlukan untuk perbaikan program diklat yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Bentuk evaluasi dapat berupa monitoring, pre-test dan post-test serta evaluasi pascadiklat (Sopacua & Budijanto, 2007).

Bentuk evaluasi mempunyai waktu dan tujuan yang berbeda. Monitoring dilakukan selama pelaksanaan diklat dan hasil monitoring dapat langsung diaplikasikan saat program diklat masih berlangsung. Pre-test dan post-test dilakukan untuk melihat perbandingan kemampuan peserta diklat sebelum dan sesudah pembelajaran. Sedangkan evaluasi pascadiklat dilakukan setelah program diklat dan peserta (alumni) telah kembali bekerja pada unit organisasi

masing-masing. Tujuan utama evaluasi pascadiklat adalah untuk mengetahui dampak yang diterima alumni setelah mengikuti program diklat. Selain itu evaluasi pascadiklat juga dapat digunakan untuk memantau tingkat efektifitas diklat, melihat keberhasilan alumni diklat dalam menyerap materi diklat, dan untuk memantau tingkat pemanfaatannya dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Oleh karena itu, evaluasi pascadiklat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari program diklat dan menjadi tahapan penting dari suatu program diklat.



Gambar 1. Tahapan sebuah Program Diklat

Pada prakteknya, evaluasi pascadiklat sering ditiadakan atau ditunda hingga beberapa tahun (periode diklat). Akibatnya semakin lama akan semakin banyak program diklat yang tidak dilakukan evaluasi pascadiklat didalamnya. Tidak adanya evaluasi pascadiklat menimbulkan kesulitan bagi penyelenggara diklat untuk mengambil informasi dari alumni yang berguna untuk mengetahui efektifitas program diklat yang telah dilaksanakan. Salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan evaluasi pascadiklat adalah jumlah alumni yang banyak dan tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Penyelenggara diklat akan membutuhkan tenaga, waktu dan biaya yang besar apabila evaluasi pascadiklat dilakukan dengan mengunjungi alumni diklat. Era Teknologi Informasi saat ini memungkinkan pelaksanaan evaluasi pascadiklat ditempuh dengan menggunakan fasilitas online berupa survei online yang secara langsung akan menekan kebutuhan tenaga, waktu dan biaya yang besar. Selain itu penggunaan survei online memberikan keuntungan berupa jumlah alumni yang menjadi responden evaluasi pascadiklat tidak terbatas bahkan dapat dilibatkan seluruhnya. Semakin banyak responden yang dilibatkan dalam evaluasi pascadiklat tentunya evaluasi menjadi semakin baik. Pada makalah ini akan dibahas tentang survei online dan penerapannya pada Diklat Fungsional Statistisi dengan jumlah alumni Diklat Fungsional Statistisi dari tahun 2012 hingga 2014 sebanyak 2,142 alumni, baik Fungsional Statistisi Tingkat Terampil maupun Fungsional Statistisi Tingkat Ahli.

Evaluasi Pascadiklat melalui Survei Klasikal

Pada umumnya evaluasi pascadiklat dilakukan dengan mengunjungi alumni diklat yang telah ditetapkan sebagai responden. Pada kasus ini penyelenggara diklat harus mempersiapkan berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi pascadiklat. Diantaranya, penyelenggara diklat harus menentukan alumni yang akan dijadikan responden. Penentuan responden akan mempertimbangkan sebaran lokasi alumni, waktu dan biaya yang diperlukan untuk mencapai lokasi responden. Selain itu, penyelenggara diklat juga harus mempersiapkan print-out kuesioner untuk keperluan pengisian evaluasi pascadiklat, menentukan jumlah tenaga pencacah dan melakukan pengolahan data hasil survei tersebut. Hal ini tentu saja akan membutuhkan usaha dan sumber daya yang besar untuk mencapai kesuksesan evaluasi pascadiklat.

Kebutuhan usaha dan sumber daya dalam pelaksanaan evaluasi pascadiklat melalui survei klasikal akan meningkat seiring dengan jumlah diklat. Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah jumlah alumni yang harus dikunjungi dan sebaran lokasi serta jumlah tenaga pencacah. Faktor inilah yang menjadi kekurangan atau kendala pelaksanaan evaluasi pascadiklat melalui survei klasikal. Dengan kebutuhan usaha dan sumber daya yang besar ini, evaluasi pascadiklat sering ditinggalkan oleh penyelenggara diklat atau hanya dijadikan sebagai kebiasaan / persyaratan kelengkapan programm diklat tanpa hasil yang dapat meningkatkan kualitas program diklat.

Selain kekurangan yang telah disebutkan diatas, evaluasi pascadiklat dengan survei klasikal mempunyai kelebihan diantaranya dapat melakukan observasi langsung terhadap responden, dapat melakukan validasi responden yang sebenarnya atau bukan dan tingkat respon yang tinggi. Observasi langsung terhadap responden dapat dilakukan untuk melihat perilaku alumni setelah mengikuti program diklat serta seberapa besar tingkat penerapan dan manfaat materi diklat dalam membantu pekerjaan sehari-hari. Observasi langsung memungkinkan tenaga pencacah untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai program diklat dari alumni yang menjadi responden. Tenaga pencacah dapat melakukan validasi responden pada evaluasi pascadiklat melalui survei klasikal dengan memastikan bahwa responden yang dikunjungi adalah benar-benar alumni diklat. Dengan jumlah sampel responden yang telah ditentukan walaupun dengan jumlah responden yang terbatas, tingkat respon evaluasi pascadiklat melalui survei klasikal menjadi tinggi karena dilaksanakan dengan kunjungan langsung.

Evaluasi Pascadiklat melalui Survei Online

Survei online merupakan sebuah terobosan baru yang dapat digunakan untuk pengumpulan data dari responden. Para ahli menilai bahwa survei online merupakan cara yang efektif dalam pengumpulan data. Kemudahan dalam perencanaan dan pelaksanaan survei online ini menjadi pilihan organisasi untuk menggali informasi dari para responden (Cvent, 2011). Evaluasi pascadiklat dapat pula dilaksanakan melalui survei online. Jangkuan survei online yang sangat luas menjadi nilai lebih tersendiri dibandingkan dengan survei klasikal. Dengan survei online, penyelenggara diklat tidak lagi harus mengunjungi satu

persatu alumni diklat yang terpilih menjadi responden. Bahkan melalui survei online ini, responden menjadi tak terbatas atau dengan kata lain seluruh alumni diklat dapat dijadikan sebagai responden (sensus). Survei online secara langsung akan mengurangi kebutuhan usaha dan sumber daya, baik dalam tahap perencanaan maupun dalam tahap pelaksanaan survei online. Waktu, biaya dan tenaga akan berkurang dengan melakukan evaluasi pascadiklat melalui survei online.

Beberapa keuntungan yang diperoleh melalui survei online (Marra dan Bogue, 2006; Wadia dan Parkinson, 2010), yaitu:

- Murah, biaya yang diperlukan relatif lebih murah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain seperti metode paper-pencil dan wawancara individu. Biaya yang diperlukan dalam survei online lebih murah karena tidak perlu melakukan pencetakan kuesioner dan pengiriman kuesioner kepada responden, serta tidak perlu melakukan kunjungan langsung kepada responden,
- Tingkat respon yang tinggi, responden merasa lebih aman dan leluasa untuk mengisi jika memberikan tanggapan melalui survei online. Selain itu, responden akan bangga jika dipercaya menjadi salah satu responden untuk menyatakan tanggapan,
- Efisiensi biaya dan waktu, mengurangi proses pengolahan data (data entri secara manual) karena tanggapan responden langsung disimpan secara otomatis kedalam database,
- Fleksibel, dapat menentukan jenis pertanyaan dalam memudahkan responden menjawab dan dapat menentukan pertanyaan berikutnya berdasarkan jawaban sebelumnya
- Cepat dan Mudah, dapat dengan cepat (dalam hitungan menit) dan realtime mengetahui hasil survei (tanggapan responden). Mudah dalam mengetahui hasil tanggapan responden.

Disamping keuntungan tersebut, survei online mempunyai beberapa kekurangan / kerugian / keterbatasan yang harus dipertimbangkan saat menggunakan survei online dalam evaluasi pascadiklat (Wadia dan Parkinson, 2010), diantaranya:

- Akses internet, survei online sangat tergantung pada keberadaan akses internet yang dimiliki oleh responden. Jika hanya sebagian kecil responden yang mempunyai akses internet maka akan menimbulkan tingkat respon yang rendah dan menjadikan hasil survei online kemungkinan menjadi bias,
- Permasalahan teknis, survei online dapat terkendala dengan adanya gangguan teknis seperti kerusakan komputer, tidak ada sumber listrik dan lain sebagainya,
- Kesulitan bagi sebagian responden, survei online bisa jadi menjadi sebuah kesulitan bagi beberapa orang yang tidak terbiasa dengan komputer dan internet atau responden dengan gangguan fisik, lanjut usia dan lain-lain.

Tools Survei Online

Saat ini telah banyak tersedia tools survei online baik yang berbayar maupun yang tidak berbayar. Penentuan tools berbayar atau tidak berbayar sangat tergantung kepada ketersediaan dana pada organisasi. Tools yang tidak berbayar menjadi pilihan ketika dana tidak tersedia. Ada banyak pilihan tools tidak berbayar yang mempunyai kelengkapan fitur layaknya tools berbayar. Tools yang tidak berbayar ada yang menyediakan kode secara terbuka maupun kode tertutup. Kode terbuka memungkinkan untuk mengembangkan survei online secara mandiri dan lebih fleksibel. Contoh tools survei online adalah Booroo, eSurveysPro, FreeOnlineSurvey, Google Forms, Kwik Surveys, Lime Survey, PollDaddy, QuestionPro, Smart-Survey, Survey Gizmo, Survey Monkey, Survs, Wufoo, Survey Nuts, SurveyPlanet, Survey Legend, Survey Methods, dan Zoomerang.

Secara umum ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan sebuah tools survei online (Marra dan Bogue, 2006; Wadia dan Parkinson, 2010; Cvent, 2011), yaitu:

- Harga tools, pilihan dapat berbayar (murah – mahal) maupun tidak berbayar,
- Jumlah survei yang dapat dibuat, survei yang dapat dibuat baik dengan tools berbayar maupun tidak berbayar mempunyai pilihan dari satu hingga tak terbatas.
- Jumlah pertanyaan yang dapat dibuat dalam sebuah survei, sangat tergantung pada besar kecilnya survei yang akan dilaksanakan, ada yang dibatasi tetapi ada pula yang tak terbatas,
- Jumlah responden yang dapat diikutkan dalam survei, mulai dari beberapa responden hingga tak terbatas,
- Kemudahan pembuatan kuesioner online, kemudahan dalam pembuatan kuesioner akan mempercepat pembuatan kuesioner dan mempercepat melakukan perbaikan apabila diperlukan,
- Ketersediaan tipe pertanyaan dan jawaban, semakin banyak tipe pertanyaan akan lebih banyak pilihan sesuai dengan kebutuhan survei online yang akan dilaksanakan,
- Ketersediaan ruang untuk penjelasan / petunjuk operasional, bagian penting selain tipe pertanyaan adalah adanya ruang untuk petunjuk atau penjelasan survei dan pertanyaan survei online,
- Susunan dan tampilan pertanyaan dalam kuesioner, tampilan dan susunan yang baik adalah dengan menjaga kesederhanaan tanpa mengurangi tujuan, mempertimbangkan user experience sehingga tidak membosankan responden,
- Adanya alur logika pertanyaan, alur logika berguna untuk mengurangi pertanyaan yang tidak sesuai dengan kondisi responden,
- Adanya fitur pratayang sebelum kuesioner dijalankan, kemampuan untuk melihat pratayang sebuah kuesioner atau pertanyaan diperlukan untuk melihat kesesuaian dengan maksud survei / pertanyaan

- Kemudahan pengoperasian / pengisian kuesioner, kemudahan pengoperasian / pengisian dapat mempengaruhi tingkat respon,
- Kemudahan akses data hasil survei (download / eksport), kemudahan akses hasil survei memudahkan tahapan analisis data survei,
- Keamanan penyimpanan data survei, keamanan data dan privasi responden merupakan hal penting yang harus diperhatikan, pemilihan server milik sendiri atau hosting dari penyedia akan sangat terkait dengan keamanan dan privasi responden.

Lime Online Survey

Pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi tahun 2015, digunakan Lime Online Survey untuk mengumpulkan data dari alumni. Lime Online Survey merupakan salah satu tools yang tidak berbayar dan menyediakan kode terbuka. Lime Online Survey juga memberikan pilihan server mandiri maupun layanan hosting. Selain itu, berikut ini disampaikan beberapa pertimbangan dalam pemilihan Lime Online Survey. Pertimbangan tersebut adalah sebagai berikut (Limesurvey, 2015):

1. Web-based survey yang dibangun dari framework Yii2 yang memudahkan untuk pengembangan dan kustomisasi,
2. Terdapat 28 jenis pertanyaan yang sangat beragam dan memenuhi kebutuhan Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi,
3. Tidak ada batasan jumlah survei yang dibuat,
4. Tidak ada batasan jumlah pertanyaan dalam sebuah survei,
5. Tidak ada batasan jumlah responden,
6. Mendukung alur logika dan percabangan,
7. Bisa ditambahkan kustomisasi tampilan maupun logic menggunakan stylesheet dan javascript,
8. Menggunakan editor pertanyaan yang WYISWYG (what you is what you get) yang juga bisa untuk menambahkan gambar/video ke dalam pertanyaan maupun pilihan jawaban,
9. Adanya pilihan Anonymous dan Not-Anonymous survey,
10. Bisa mengirimkan link survey dan token melalui email secara otomatis kepada responden, dan
11. Analisis statistik dasar dan analisis grafis yang disertasi fasilitas export hasil survey.

Alumni Diklat Fungsional Statistisi 2012 – 2014

Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi tahun 2015 dilakukan untuk mengevaluasi program Diklat Fungsional Statistisi yang telah dilakukan pada tahun 2012 hingga tahun 2014. Program diklat Fungsional Statistisi dan jumlah alumni dari tahun 2012 sampai 2014 disajikan pada Tabel 1. Jumlah total alumni sebanyak 2,223 orang yang tersebar dalam 33

Provinsi baik peserta dari BPS maupun kementerian/lembaga lain. Jumlah alumni diklat Fungsional menurut pulau besar (wilayah) disajikan pada Tabel 2.

Dari total alumni diklat Fungsional Statistisi sebanyak 2,223 dipilih responden yang akan mengisi kuesioner pada Survei Online Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi. Dengan mengurangi alumni yang berasal dari kemeterian/ lembaga diluar BPS dan menyeleksi secara unik alumni yang berasal dari BPS didapatkan sebanyak 2,142 alumni yang reliable untuk dijadikan sebagai responden pada Survei Online Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi tahun 2015. Tingkat respon mencapai 1,779 dari 2,142 atau sebesar 83 persen.

Tabel 1. Jumlah Alumni Diklat Fungsional Statistisi

Jenis Diklat / Tahun	2012	2013	2014
Fungsional Statistisi Terampil	737	119	-
Fungsional Statistisi Ahli	1.025	293	49

Tabel 2. Jumlah Alumni Diklat Fungsional Statistisi menurut Pulau Besar (Wilayah)

Pulau/ Wilayah	Jumlah
(1)	(2)
Satker BPS Pusat dan Non BPS	56
Sumatera	611
Jawa	547
Bali dan Nusa Tenggara	198
Kalimantan	189
Sulawesi	338
Maluku	132
Papua	152
Total	***2.223***

Perancangan dan Implementasi *Lime Online Survey*

Perancangan kuesioner memperhatikan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya seperti tetap menjaga kesederhanaan, kemudahan pengisian, adanya penjelasan/ petunjuk pengisian setiap isian, validasi, dan pemakaian alur logika dan percabangan. Desain kuesioner online untuk pelaksanaan Survei Online Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi dirancang dengan

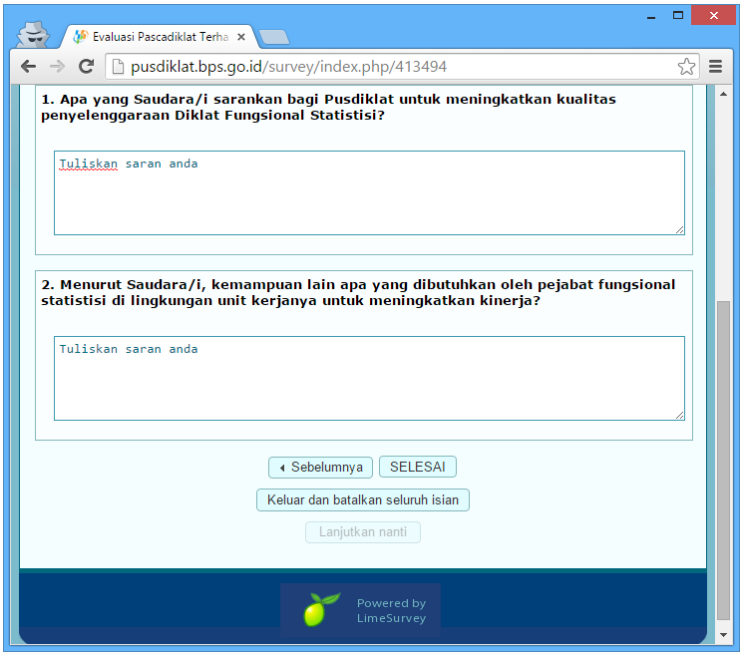
berbagai tipe pertanyaan mulai dari isian teks, isian angka, isian pilihan satu/ lebih, dropdown, dan array. Hasil perancangan kuesioner dan telah diimplementasikan dapat dilihat pada Gambar 2 hingga Gambar 4.

pusdiklat.bps.go.id/survey/
Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Badan Pusat Statistik
The following surveys are available:
Evaluasi Pascadiklat Terhadap Alumni Diklat Fungsional Statistisi Tahun 2012-2014
Please contact Pusdiklat BPS (pusdiklat.dtf@bps.go.id) for further assistance.
Bahasa Indonesia - Indonesian
Powered by
LimeSurvey

Gambar 2. Tampilan Awal Lime Online Survey

pusdiklat.bps.go.id/survey/index.php/413494
Pusat Pendidikan dan Pelatihan
Badan Pusat Statistik
Evaluasi Pascadiklat Terhadap Alumni Diklat Fungsional Statistisi
Tahun 2012-2014
Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur efektivitas Diklat Fungsional Statistisi dan mendapatkan informasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.
Kelengkapan isian : 0%
Blok I. Data Alumni Diklat
* 1. Nama Lengkap
* 2. NIP
Hanya angka yang bisa dimasukkan ke dalam kolom ini.
* 3. Provinsi / Direktorat / Biro
Pilih salah satu dari jawaban berikut
Harap pilih...

Gambar 3. Tampilan Isian Biodata Alumni


Evaluasi Pascadiklat Terha
pusdiklat.bps.go.id/survey/index.php/413494
1. Apa yang Saudara/i sarankan bagi Pusdiklat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan Diklat Fungsional Statistisi?
Tuliskan saran anda
2. Menurut Saudara/i, kemampuan lain apa yang dibutuhkan oleh pejabat fungsional statistisi di lingkungan unit kerjanya untuk meningkatkan kinerja?
Tuliskan saran anda
Sebelumnya
SELESAI
Keluar dan batalkan seluruh isian
Lanjutkan nanti
Powered by LimeSurvey

Gambar 4. Tampilan Pertanyaan Komentar

Keterlibatan Widyaiswara dalam Evaluasi Pascadiklat

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN-RB) Nomor 22 tahun 2014 mengenai Jabatan Fungsional Widyaiswara mengatur tugas seorang Widyaiswara. Mengacu pada peraturan tersebut, tugas seorang widyaiswara tidak hanya melakukan kegiatan mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih), tetapi harus ikut dalam kegiatan evaluasi dan pengembangan diklat. Oleh karena itu, keterlibatan Widyaiswara dalam evaluasi pascadiklat menjadi penting dalam sebuah program diklat. Widyaiswara dapat mengikuti kegiatan evaluasi pascadiklat dengan membantu mempersiapkan evaluasi pascadiklat dan terlibat langsung dalam pelaksanaan evaluasi pascadiklat.

Kesimpulan

Evaluasi pascadiklat adalah bagian tak terpisahkan dari program diklat yang harus dilaksanakan. Kebutuhan sumber daya yang besar dalam melaksanakan evaluasi pascadiklat menjadi sebuah tantangan untuk mencari metode pengumpulan data selain dengan kunjungan langsung kepada alumni diklat / responden. Survei online merupakan terobosan dalam melakukan pengumpulan data dari responden. Survei online dapat digunakan dalam evaluasi pascadiklat untuk mengurangi kebutuhan sumber daya yang besar tersebut. Lime Online Survey menjadi sebuah pilihan dalam membangun survei online untuk evaluasi pascadiklat. Kemudahan dan banyaknya kelebihan yang disediakan oleh Lime Online Survey merupakan nilai lebih yang menjadi pertimbangan dalam menentukan online survey tools. Tingkat respon yang sangat tinggi yaitu sebanyak 1,779 dari 2,142 alumni atau 83 persen pada Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi Tahun 2015 merupakan salah satu indikator keberhasilan penggunaan survei online pada evaluasi pascadiklat menggunakan Lime Online Survey.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pimpinan di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk terlibat dalam Survei Online Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi tahun 2015.

Daftar Pustaka

Cvent. (2011). *Ten Tips for Creating Effective Online Survey* [Online]. Tersedia: www.cvent.com

Limesurvey. (2015). *Features* [Online]. Tersedia: www.limesurvey.org

Marra, R.M., & Bogue, B. (2006). "*A Critical Assessment of Online Survey Tools".* Proceedings of the 2006 Women in Engineering Programs and Advocates Network.

Rosidah. (2008). "*Manajemen Diklat dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik*". Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. 2(1), 21-31.

Sopacua, E. & Budijanto, D. (2007). "*Evaluasi 4 Tahap dari Kirkpatrick sebagai Alat dalam Evaluasi Pasca Pelatihan"*. Buliten Penelitian Sistem Kesehatan. 10(4), 371-379.

Wadia, A. & Parkinson, D. (2010). "*How to Design and Use Free Online Surveys to Collect Feedback on Your Services".* M&E Monitoring and Evaluation Consulting.

ISBN 978-602-73638-0-9

Pembelajaran Efektif Dengan Metode *Outbound* pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III dan Tingkat IV di Provinsi Bali

Anny Pratiwi

Education and Training Centre of Bali Province
Jl. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *The purpose of this paper to find out how effective the outbound methods, in terms of benefits for training participants in the learning process, the Education and Leadership Training Level III and Level IV (Diklatpim Diklatpim III and IV) of Bali. This research was conducted at the Board of Education and Training of Bali Province, the population in this study were all participants in the Diklatpim Diklatpim III and IV in the Board of Education and Training of Bali Province. The instrument used was a questionnaire outbound effectiveness of the method in terms of the benefits for training participants in the learning process, particularly in implementing the elements of leadership for outbound activities. Based on these results it can be concluded, that the outbound activity is very effective, in terms of benefits for training participants in the learning process, particularly in Diklatpim III and IV in the Board of Education and Training Bali Province. It is therefore necessary to do further research to find out the effectiveness of the method in terms of outbound other aspects.*

Keywords: *effective, outbound, training*.

Corresponding author: Anny Pratiwi, E-mail : tarpina@gmail.com, Tel/HP.: +62 81805581796

Pendahuluan

Out bound merupakan metode pembelajaran yang dirancang khusus untuk pengembangan diri dan kelompok. Seseorang dibawa menerobos keluar dari batas-batas yang mengekang, dari ikatan yang membelenggu untuk tampil sebagai dirinya. Kegiatan *outbound* ini sering diberikan kepada peserta diklat, baik PNS, CPNS, Perguruan Tinggi maupun swasta dan LSM.

Khusus di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi (Badan Diklat Prov.) Bali, *outbound* diberikan kepada peserta Diklat Prajabatan Golongan I, II, dan III, Diklatpim III dan Diklatpim IV. Sejak tahun 2002 Badan Diklat Prov. Bali telah menyelenggarakan Diklatpim III dan Diklatpim IV. Sampai saat ini Badan Diklat Prov. Bali telah menyelenggarakan Diklatpim IV sebanyak 58 (lima puluh delapan) angkatan pola lama dan 17 (tujuh belas) angkatan pola baru. Sedangkan Diklatpim III sebanyak 47 (empat puluh tujuh) angkatan pola lama dan 6 (enam) angkatan pola baru, atau rata-rata 5-6 Diklatpim IV per tahun dan 4-5

Diklatpim III per tahun. Ini berarti kebutuhan PNS akan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan jabatannya cukup banyak.

Salah satu mata diklat dalam kajian sikap dan perilaku yang menerapkan metode *outbound* adalah mata diklat Kepemimpinan di Alam Terbuka (KIAT). KIAT adalah salah satu materi pembelajaran yang menerapkan silabusnya menggunakan alam sebagai media pembelajaran. Kajian materi ini diarahkan dan difokuskan pada pembelajaran partisipatif untuk mengadakan perubahan dan pengembangan sikap perilaku guna mendukung keberhasilan tugas-tugas kepemimpinan dan manajerial, baik secara fungsional maupun teknis untuk mewujudkan tercapainya tujuan dan misi organisasi.

Kajian materi ini berusaha menyampaikan pesan-pesan kepemimpinan melalui pendekatan karakteristik alam terbuka, dan kajian demikian dianggap relevan. Bukan saja karena alam semesta dengan berbagai peristiwanya itu merupakan sumber ilmu pengetahuan, tetapi juga karena kepemimpinan dan manajemen yang efektif senantiasa berlandaskan prinsip-prinsip alamiah yang bersifat universal. Menurut William (2003), alam penuh dengan pelajaran tentang pentingnya kerja tim.

Dengan metode dan proses pembelajaran tersebut, peserta tidak mungkin pasif. Mereka diajak untuk mengalami sesuatu (tahap *experience*), sehingga dari proses mengalami secara langsung peserta dapat mengemukakan pengalamannya, kemudian mengolah apa yang dikemukakan (tahap *processing*). Pada proses berikutnya mereka menyimpulkan apakah ada hal-hal yang perlu dicermati (tahap *generalizing*), dan proses terakhir adalah menganalisis hal-hal positif yang dapat dan perlu dikembangkan / diaplikasikan dalam latihan berikutnya atau dalam kegiatan sehari-hari (tahap *applying*).

Permasalahan yang muncul selama ini, ada persepsi bahwa *outbound* hanya sekedar bermain-main. Tetapi bila dicermati, *outbound* merupakan kegiatan yang menarik dan menyenangkan. Kegiatan *outbound* Diklatpim III dan Diklatpim IV di Badan Diklat Provinsi Bali selama ini, yang jumlah keseluruhannya mencapai 128 (seratus dua puluh delapan) kelas, belum pernah dilaksanakan evaluasi, seberapa besar manfaat *outbound* bagi peserta diklat. Belum ada yang mengkaji efektifitas kegiatannya terhadap proses dan hasil belajar. Bagaimana efektifitas metode *outbound* bagi peserta diklat dalam proses pembelajaran, pada Diklatpim III dan Tingkat IV Provinsi Bali ?

Metodologi

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta yang mengikuti Diklatpim III dan Diklatpim IV di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali Tahun 2013, sebanyak 9 (sembilan) angkatan, sejumlah 332 orang, sedangkan responden diambil dengan teknik acak (*random sampling)* sebanyak 210 orang, terdiri dari 65 orang peserta Diklatpim III dan 145 orang peserta Diklatpim IV. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara memberikan instrumen kepada peserta yang telah selesai mengikuti kegiatan di lokasi *outbound* (Bedugul).

Sesuai dengan pedoman penilaian kelulusan peserta berdasarkan aspek sikap dan perilaku, serta merujuk pada pernyataan Lestari dan Maliki (2006), Andinanda (2012), bahwa efektifitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan membawa pengaruh dan manfaat tertentu, mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan, maka aspek yang diteliti adalah efektivitas metode *outbound,* ditinjau dari segi manfaatnya bagi peserta diklat dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran dalam *outbound* adalah meningkatkan kemampuan menerapkan unsur-unsur kepemimpinan, yaitu : kemampuan menyusun strategi, kemampuan bekerjasama, kemampuan koordinasi, toleransi/tenggang rasa, keterbukaan, disiplin, konsentrasi, pengendalian diri, kepekaan rasa, rasa percaya diri, kepercayaan kepada orang lain, kerelaan berkorban, keberanian mengambil resiko, motivasi dan kreativitas.

Pembelajaran Efektif

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) mendefinisikan efektif dengan ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) atau dapat membawa hasil. Sedangkan efektifitas diartikan keadaan berpengaruh; hal berkesan atau keberhasilan. Selain itu efektif tidak hanya diorientasikan pada hasil tetapi juga proses yang ada dalam mencapai tujuan (Indrayana, 2013).

Menurut Lestari dan Maliki (2006) secara etimologis kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan (*producing desire result)*, berdampak menyenangkan (*having a pleasing effect)*, bersifat aktual dan nyata. Berarti efektif adalah perubahan yang membawa pengaruh, makna dan manfaat tertentu.

Pembelajaran yang efektif ditandai dengan sifatnya yang menekankan pada pemberdayaan peserta aktif. Mengajar yang efektif berarti mencapai tujuan atau target sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada perencanaan. Atau, jika peserta dapat menyerap materi pelajaran dan mempraktekannya sehingga memperoleh keterampilan terbaiknya.

Pembelajaran bukan hanya menekankan pada penguasaan pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, tetapi lebih menekankan pada internalisasi, tentang apa yang dikerjakan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan hayati serta dipraktekkan dalam kehidupan. Menurut Indrayana (2013), pembelajaran efektif adalah pembelajaran yang berorientasi pada program pembelajaran berkenaan dengan usaha mempengaruhi, memberi efek, yang dapat membawa hasil sesuai dengan tujuan maupun proses yang ada di dalam pembelajaran itu sendiri.

Menurut Sudrajat (2013), pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran/kompetensi, yang ditandai dengan adanya perubahan perilaku peserta didik dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara utuh. Berkaitan dengan pentingnya pembelajaran yang efektif, mengharuskan pendidik untuk terus menerus berupaya mencari, menemukan dan mengembangkan strategi dan metode pembelajaran yang tepat dan efektif, serta tidak lagi terpasung pada cara-cara konvensional yang mungkin sudah dianggap usang dan kadaluwarsa.

Efektifitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan (Andinanda, 2012). Bahwa efektifitas suatu

program pembelajaran berkenaan dengan masalah pencapaian tujuan pembelajaran, fungsi dari unsur-unsur pembelajaran, serta tingkat kepuasan dari individu-individu yang terlibat dalam pembelajaran.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran efektif merupakan sebuah proses perubahan seseorang dalam tingkah laku dari hasil pembelajaran yang ia dapatkan dari pengalaman dirinya dan dari lingkungannya yang membawa pengaruh, makna dan manfaat tertentu. Pelatihan yang efektif secara signifikan akan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa (Irianto, 2003). Lebih jauh dikatakannya, pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dan dengan tahapan-tahapan yang teratur.

Ciri-ciri Pembelajaran Efektif.

Pembelajaran dikatakan efektif apabila mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan sesuai dengan indikator pencapaian. Ciri-ciri atau karakteristik pembelajaran efektif adalah melibatkan peserta didik secara aktif. Menurut Usman (1998), mengajar adalah membimbing kegiatan belajar peserta didik sehingga mereka aktif, mau belajar. Dengan demikian aktivitas peserta didiklah yang banyak aktif, bukan sebaliknya.

Suasana demokratis, yakni dengan menciptakan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang kondusif. Menurut Sianipar dan Suwaris (2006), suasana diklat yang menyenangkan adalah keadaan yang dikondisikan untuk membuat peserta diklat senang menerima dan merespons pelajaran atau melakukan serangkaian pengalaman belajar yang telah dirancang sebelumnya.

Pendidikan Orang Dewasa (Andragogi)

Pendidikan dan pelatihan akan efektif apabila memperhatikan warga belajarnya. Dalam pendidikan dan pelatihan bagi PNS, warga belajarnya adalah orang dewasa, yang krakteristik belajarnya sangat berbeda dengan anak-anak, sehingga metode-metode yang digunakan untuk pengajaran anak-anak tidak sesuai lagi untuk orang dewasa. Menurut Atmodiwirio (2005), orang dewasa mempunyai pengalaman hidup dan pekerjaan yang cukup lama, dan lebih banyak dari pada anak-anak.

Karena belajar bagi orang dewasa bersifat subjektif dan unik, maka terlepas dari benar atau salahnya, segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sistem nilainya pun perlu dihargai. Tidak menghargai, meremehkan dan menyampingkan harga diri mereka, akan mematikan gairah belajar orang dewasa.

Selain itu orang dewasa memiliki sistem nilai yang berbeda, mempunyai pendapat dan pendirian yang berbeda. Dengan terciptanya suasana yang baik, mereka akan dapat mengemukakan isi hati dan isi pikirannya tanpa rasa takut dan cemas, walaupun mereka saling berbeda pendapat. Karena itu, keterbukaan seorang pembimbing sangat membantu bagi kemajuan orang dewasa dalam mengembangkan potensi pribadinya, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Sifat keterbukaan untuk mengungkapkan diri, dan terbuka untuk mendengarkan gagasan, akan berdampak baik bagi kesehatan psikologis, dan psikis mereka. Berarti, jalan terbaik hanyalah diciptakannya suasana keterbukaan dalam segala hal, sehingga berbagai alternatif kebebasan mengemukakan ide, gagasan, dan pendapat, dapat diciptakan.

Bagi orang dewasa, terciptanya suasana belajar yang kondusif akan mendorong mereka mau mencoba perilaku baru, berani tampil beda, dapat berlaku dengan sikap baru dan mau mencoba pengetahuan baru yang mereka peroleh. Walaupun sesuatu yang baru mengandung resiko terjadinya kesalahan, namun kesalahan, dan kekeliruan itu sendiri merupakan bagian yang wajar dari proses belajar. Pada akhirnya, orang dewasa ingin tahu apa arti dirinya dalam kelompok belajar itu. Bagi orang dewasa ada kecenderungan ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya.

Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar

Proses belajar manusia berlangsung hingga ahkir hayat (*long life education)*. Namun, ada korelasi negatif antara pertambahan usia dengan kemampuan belajar orang dewasa. Artinya, setiap individu orang dewasa, makin bertambah usianya, akan semakin sukar baginya belajar karena semua aspek kemampuan fisik maupun psikisnya semakin menurun. Menurut Rachman, fator-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dan hasil belajar orang dewasa adalah faktor fisiologis dan faktor psikologis. Antara lain : 1). Dengan bertambahnya usia, *titik dekat penglihatan* atau titik terdekat yang dapat dilihat secara jelas mulai bergerak makin jauh. 2). Dengan bertambahnya usia, titik jauh penglihatan atau titik terjauh yang dapat dilihat secara jelas mulai berkurang, yakni makin pendek. Kedua faktor ini perlu diperhatikan dalam pengadaan media dan penggunaan metode belajar.

Makin bertambah usia, makin besar pula jumlah penerangan yang diperlukan dalam suatu situasi belajar. Persepsi kontras warna cenderung ke arah merah, sehingga perlu digunakan warna-warna cerah yang kontras utuk alat-alat peraga (Anonim, 2008). Selain itu pendengaran atau kemampuan menerima suara berkurang, pembedaan bunyi atau kemampuan untuk membedakan bunyi pun makin berkurang dengan bertambahnya usia. Dengan demikian, bicara terlalu cepat akan sukar ditangkap.

Prinsip Belajar Orang Dewasa

Pembelajaran yang diberikan kepada orang dewasa dapat efektif apabila fasilitator memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar orang dewasa. Menurut Sudrajat (2009), pembimbing atau fasilitaor tidak terlalu mendominasi kelompok peserta, mengurangi banyak bicara, namun mengupayakan agar individu orang dewasa tersebut mampu menemukan alternatif-alternatif untuk mengembangkan kepribadian mereka.

Sugema (2002) menyatakan bahwa prinsip belajar orang dewasa berkenaan dengan kesiapan untuk belajar (r*eadiness),* umpan balik (*feedback)*, penguatan (*reinvorcement),* perhatian dan motivasi (*motivation),* keterlibatan dengan pengalaman. Selain prinsip itu, Sudrajat (2009) menambahkan dengan kesesuaian (*appropriateness),* penerapan (*application), multiple sense learning,* dan belajar dari situasi kehidupan nyata.

Hal tersebut berarti, dalam proses pembelajaran orang dewasa, materi harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Peserta akan mudah kehilangan motivasi jika fasilitator gagal dalam mengupayakan agar materi benar-benar relevan dengan kebutuhan mereka. Orang dewasa akan belajar bila ada keuntungan, ada hal baru, dan ada manfaat yang didapat dari belajar. Belajar perlu mengerjakan sesuatu. Belajar memerlukan kegiatan, dan hanya mungkin bila seseorang mengalaminya sendiri. Mengerjakan berarti merujuk kepada filosofi

pendidikan *Kong Hu Cu / Konfusius :* mendengar kita lupa, melihat kita ingat, mengerjakan kita bisa. Mengingat pun, lebih banyak dari kombinasi mendengar dan melihat, daripada hanya dari mendengar saja. Belajar akan jauh lebih efektif bila peserta menggunakan lebih dari 1 (satu) inderanya.

Jadi belajar orang dewasa adalah semua kegiatan pendidikan yang memerlukan keterlibatan aktif peserta (*active learning*). Peserta akan belajar lebih giat jika mereka secara aktif terlibat dalam proses belajar. Selain itu penguatan (*reinforcement)* merupakan hal yang penting dalam proses belajar. Penguatan ini dapat dilakukan dengan remedial atau pujian. Pada akhirnya orang cenderung mengulang perilaku yang dihargai (*reward).*

Langkah-langkah Andragogi

Langkah-langkah pokok untuk mempraktikkan andragogi adalah dengan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif : 1) pengaturan lingkungan fisik, 2) pengaturan lingkungan sosial dan psikologi, yang merupakan salah satu faktor yang membuat orang dewasa merasa diterima, dihargai dan didukung, suasana bersahabat, informal dan santai, suasana demokratis dan kebebasan untuk menyatakan pendapat tanpa rasa takut, dan mengembangkan semangat kebersamaan; 3) diagnosis kebutuhan belajar, 4) menetapkan materi dan metode pembelajaran yang ditekankan pada pengalaman-pengalaman nyata peserta diklat, disesuaikan dengan kebutuhan, serta berorientasi pada aplikasi praktis. Metoda yang dipilih hendaknya menghindari yang sekedar bersifat pemindahan pengetahuan dari fasilitator kepada peserta, dan lebih bersifat partisipatif.

Pembelajaran Efektif Dengan Outbound

Pada hakekatnya *outbound* adalah kegiatan yang mengolah potensi diri manusia secara terintegrasi, yaitu olah pikir, olah rasa, olah fisik dan olah spiritual. Diharapkan dengan *outbound* dapat meningkatkan ke empat potensi diri, yaitu potensi fisik, potensi mental intelektual, mental spiritual dan sosial emisional, dengan menerapkan unsur-unsur kepemimpinan sehingga terwujud kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Menurut Lamury (2002), *outbound* adalah metode pembelajaran penyesuaian diri (adaptasi) yang mengandalkan pengalaman dalam memanfaatkan alam terbuka sebagai media pembelajaran. Dengan menganalogikan kegiatan yang dilaksanakan seseorang / sekelompok orang ketika meninggalkan rumah, tempat kerja, atau lingkungan yang dikenal ke sebuah tempat asing sambil mempertaruhkan diri dalam berbagai resiko. Juga ketika seseorang mengganti cara berpikir dan cara mengerjakan sesuatu, untuk menemukan hal-hal baru.

Tujuan utama *outbound,* selain mengembangkan kemampuan di bidang organisasi, juga mengembangkan diri pribadi. Secara umum kegiatan *outbound* bertujuan memberikan kesempatan untuk bersentuhan dengan alam, sehingga meningkatkan rasa kepekaan terhadap pentingnya menjaga kelestarian alam. Meningkatkan kemampuan bekerja sama dalam kelompok, termasuk menumbuhkan rasa percaya diri, kemampuan berkomunikasi, kepekaan yang tinggi terhadap tanggung jawab, tugas dan pekerjaan serta kepekaan terhadap pentingnya memahami kebutuhan anggota. Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri yang pada akhirnya menumbuhkan keberanian dalam mengambil keputusan dan segala resikonya. Menanamkan rasa kecintaan, solidaritas, dan loyalitas terhadap kelompok, serta

menumbuhkan motivasi untuk siap dan berperan aktif dalam mencapai visi dan tujuan kelompok / organisasi.

Afiatin (2003) dalam disertasinya telah menggunakan pelatihan *outbound* untuk penangkalan pengguna obat terlarang (narkoba). Dalam penelitiannya Afiatin menemukan bahwa penggunaan metode *outbound* mampu meningkatkan ketahanan terhadap godaan untuk menggunakan narkoba. Selain itu dilaporkan pula oleh Afiatin, penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Johnson bahwa kegiatan di dalam *outbound training* dapat meningkatkan perasaan hidup bermasyarakat (*sense of community*) di antara para peserta diklat.

Manfaat Outbound

Secara individu / personal, manfaat yang diperoleh antara lain pemulihan dan peningkatan daya nalar dalam mengatasi kebuntuan, berlatih keterampilan dengan cara belajar dari pengalaman, belajar sebagai kelompok, berlatih keterampilan khusus individu sesuai kebutuhan (Ancok, 2002). Manfaat lain yang diperoleh dari kegiatan *outbound* adalah :

1. Meningkatnya rasa kepercayaan dan keyakinan diri.
2. Tumbuhnya keberanian dalam mengambil keputusan dan segala resikonya.
3. Tumbuhnya daya kreatif dan inovatif dalam melahirkan gagasan baru.
4. Meningkatnya daya dan kemampuan penyesuaian diri (adaptasi) dengan lingkungan dan dalam menghadapi situasi dan kondisi baru yang terus menerus berkembang.
5. Meningkatnya kepekaan dan rasa saling pengertian antar anggota kelompok.
6. Tumbuhnya motivasi untuk siap berperan aktif dalam mencapai visi dan tujuan kelompok / organisasi.
7. Berkembangnya rasa keyakinan untuk mengubah sesuatu yang dianggap “tidak mungkin” menjadi “mungkin”

Dalam proses pembelajaran harus terjadi interaksi yang intensif antar berbagai komponen sistem pembelajaran (fasilitator, peserta, materi belajar, dan lingkungan). Kunci utama suasana tempat belajar yang menyenangkan, Widyaiswara mampu menciptakan rasa aman, nyaman, agar peserta senang menerima dan merespons pembelajaran, bergairah mempelajarinya, dan menerapkannya.

Pembelajaran efektif dengan *outbound* memiliki keterkaitan yang sangat interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, seperti diamanatkan oleh pasal 19 ayat (1) PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jelas, pertama-tama pembelajarannya harus menarik.

Seperti dalam pembahasan sebelumnya, bahwa salah satu pendukung keberhasilan pembelajaran adalah suasana yang kondusif, menarik, dan menyenangkan. Dengan *outbound*, menggunakan metode partisipatif, memperhatikan prinsip belajar orang dewasa, besar kemungkinan peserta akan memiliki persepsi atau pandangan yang sama, sehingga tidak

akan menimbulkan perbedaan pemahaman yang pada akhirnya hasil yang dicapai maksimal, tujuan pembelajaran tercapai, yang secara tidak langsung meningkatkan keefektifan proses pembelajaran.

Menurut Sukmadinata (2003), kelancaran dan hasil belajar banyak dipengaruhi oleh situasi belajar yang kondusif, di antaranya keterlibatan tempat, lingkungan sekitar, alat dan bahan yang dipelajari, orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, dan kondisi peserta yang belajar.

Fathia (2011), menyatakan, *Outbound* merupakan alternatif pembelajaran yang dianggap tepat karena dapat secara persuasif membuka pikiran dan melibatkan peserta untuk berperan aktif . Lebih jauh Fathia menyatakan bahwa untuk melaksanakan pelatihan yang efektif terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kompetensi fasilitator dan suasana pelatihan. Hasil penelitiannya menunjukkan, suasana pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelatihan, dan secara simultan kompetensi fasilitator dan suasana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

Menurut Sianipar dan Suwaris (2006), penerapan konsep suasana yang menyenangkan, mengindikasikan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan proses pembelajaran.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, pembelajaran lebih efektif dengan metode *outbound* karena peserta akan lebih mudah memahami dan memperdalam materi yang disampaikan, sepanjang menerapkan prinsip andragogi dan karakteristik pembelajaran efektif. Ini terbukti bahwa, kenyataannya *outbound* semakin popular di kalangan para praktisi pelatihan SDM. Banyak perusahaan besar maupun perusahaan skala kecil memanfaatkan metode *outbound* dalam pengembangan SDM, termasuk di Bali.

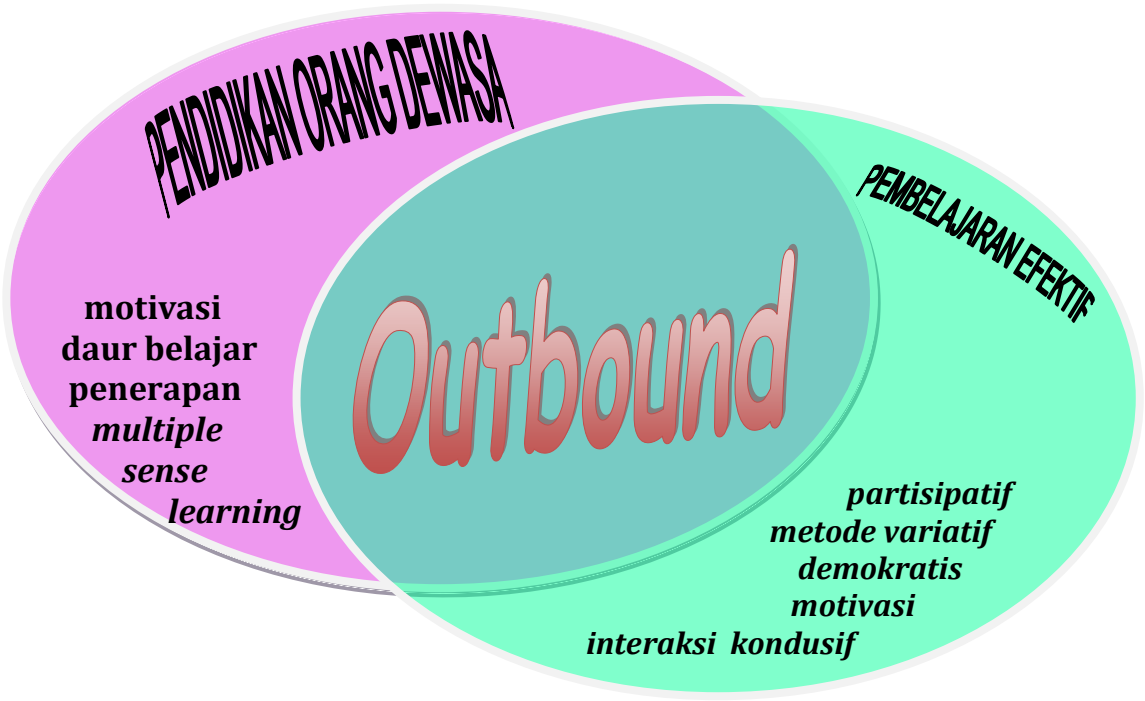
Selain itu, mengapa *outbound* semakin populer, *outbound* sangat berbeda dengan pendekatan pengajaran melalui ceramah dan tanya jawab, tanpa simulasi, yang seringkali sulit dimengerti. *Outbound* memudahkan pemahaman tentang konsep manajemen karena pada kegiatan ini membuat peserta terlibat langsung secara *kognitif* (pikiran), *afektif* (emosi), dan *psychomotorik* (fisik). Metode ini penuh kegembiraan karena banyak sekali menggunakan aktivitas yang mirip dengan permainan yang biasa dimainkan oleh anak-anak. Ciri ini membuat orang merasa senang dalam melakukan kegiatan diktat, yang pada dasarnya, secara kodrati meskipun orang dewasa cenderung apriori, tetapi setiap orang menyukai permainan.

Menurut Lamury (2002), *outbound* adalah total andragogi. Kegiatan *outbound* dilaksanakan berdasarkan pada prinsip belajar melalui pengalaman langsung (*experience learning)* dan diberikan dengan permainan, sehingga terciptalah suasana yang menyenangkan. Dengan suasana yang menyenangkan akan timbul keinginan dan motivasi yang kuat untuk belajar. Belajar di kegiatan *outbound* memerlukan keterlibatan aktif semua peserta (*active learning).* Karena kegiatan dilakukan di alam terbuka, maka peserta akan menggunakan lebih dari 1 (satu) inderanya (*multiple sense learning).*

Kegiatan *outbound* dilaksanakan dengan memotivasi peserta untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup untuk meningkatkan kreativitas dan kemandirian. Berarti menggunakan berbagai metode dalam proses pembelajarannya. Ini menunjukkan

bahwa kegiatan *outbound* adalah pembelajaran efektif, karena mendorong peserta untuk giat dan semangat belajar, interaksi belajarnya kondusif dengan memberikan kebebasan untuk berusaha, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab, sesuai dengan karakteristik pembelajaran efektif. Belajar di alam terbuka menciptakan suasana demokratis.

Keterkaitan metode *outbound* dengan andragogi dan pembelajaran efektif dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Hasil dan Pembahasan

Dalam kegiatan *outbound* yang sebagian besar berupa permainan, ternyata sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan menyusun strategi, karena permainannya merupakan kegiatan yang memberikan peluang dan tantangan sesuai karakter orang dewasa yang selalu ingin bersaing. Yaitu untuk mencapai tujuan, yang tepat dan cepat, yang tanpa strategi matang tidak akan berhasil. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Umar (2011), yang menyatakan, ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan karakter kepemimpinan.

Menurut peserta Diklatpim IV (rata-rata 85,56%) dan Diklatpim III (rata-rata 83,33%), kegiatan *outbound* sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan menyusun strategi. Hal ini kemungkinan karena setiap peserta diberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif, sehingga mereka melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, sambil berpikir untuk menyelesaikan tugas dengan strategi kelompoknya masing-masing.

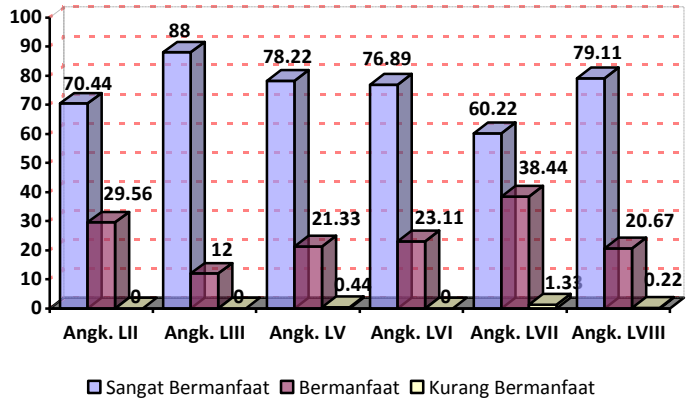
Selain itu, kegiatan outbound sangat bermanfaat dalam meningkatkan kerjasama (86,11% peserta Diklatpim IV dan 86,67% peserta Diklatpim III). Penilaian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Umar (2011) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pengaruh *outbound*

training terhadap kerjasama tim pada mahasiswa jurusan pendidikan olah raga dan kesehatan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidkan Surakarta. Hal ini karena adanya bentuk kerjasama dalam 1 (satu) kelompok yang kompak. Menurut Soenarno (2006), unsur dalam kerjasama adalah saling mendukung, bersatu, menghargai, sehati-sejiwa, saling mengisi dan menguatkan serta kompak. Dan kerjasama ternyata dapat ditingkatkan melalui kegiatan *outbound.*

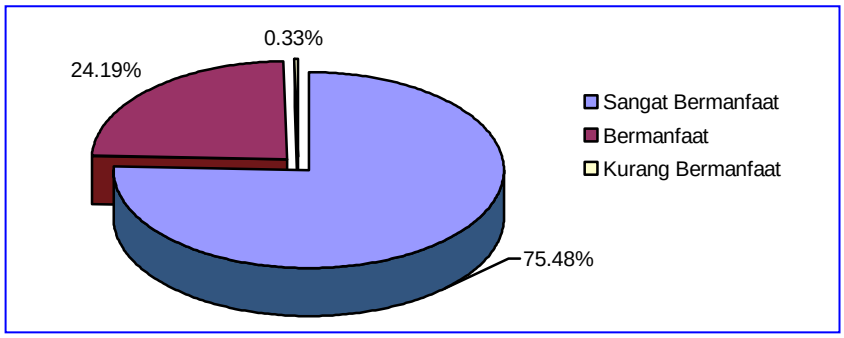
Secara rinci, menurut peserta Diklatpim III dan Diklatpim IV, *outbound* sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan berkoordinasi, toleransi, keterbukaan, disiplin, pengendalian diri dan kepekaan rasa, serta percaya diri. Unsur-unsur kepemimpinan terebut merupakan kompetensi sosial yang harus dimiliki seorang pemimpin. Menurut Prabowo (2011), permainan dalam *outbound* efektif untuk meningkatkan keterampilan sosial, yaitu kemampuan individu untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain, baik secara verbal maupun non verbal, sesuai dengan situasi dan saat itu.

Menurut Umar (2011), ada pengaruh hasil o*utbound training* terhadap peningkatan karakter rasa percaya diri. *Outbond training* tidak memberikan sumbangan yang merata antara rasa percaya diri, kepemimpinan dan kerja sama tim. Dimana sumbangan yang paling besar dipengaruhi *outbound training* adalah rasa percaya diri.

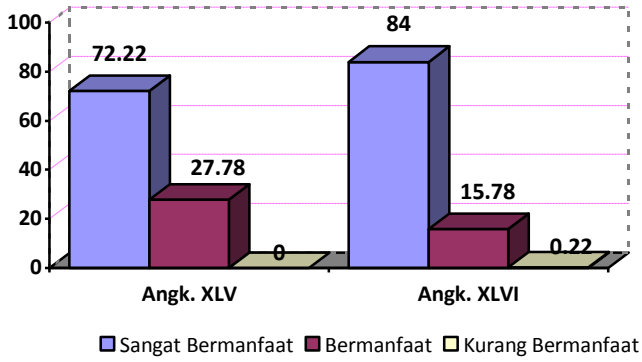
Manfaat kegiatan *outbound* menurut penilaian peserta Diklatpim IV Provinsi Bali dapat dilihat pada gambar/histogram berikut :



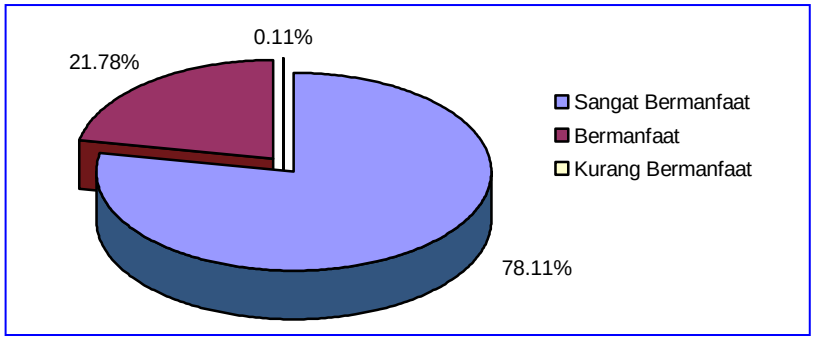
Rata-rata penilaian peserta Diklatpim IV tersebut sebagai berikut : Sebagian besar (75,48%) peserta menyatakan bahwa kegiatan *outbound* sangat bermanfaat, ditinjau dari semua aspek. Terutama dalam meningkatkan disiplin, kerjasama, dan kemampuan menyusun strategi. Hanya 0,33% responden yang menyatakan bahwa kegiatan *outbound* kurang bermanfaat, sisanya (24,19%) responden menyatakan semua aspek bermanfaat, tidak ada yang menyatakan tidak bermanfaat, seperti pada gambar berikut :



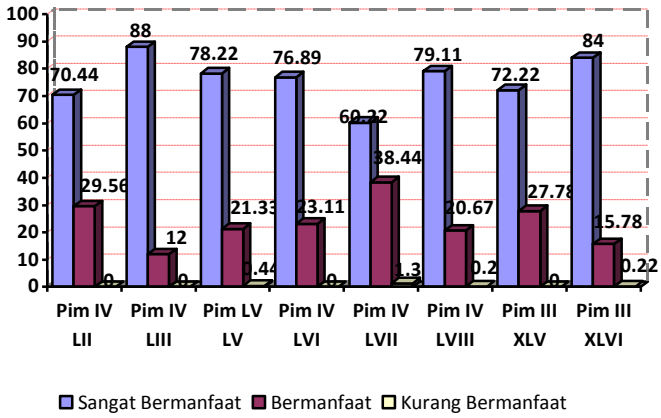
Menurut penilaian peserta Diklatpim III, kegiatan outbound sangat bermanfaat. Untuk lebih jelasnya, perbandingan penilaian peserta Diklatpim III Angkatan XLV dan Angkatan XLVI di atas dapat digambarkan dalam bntuk histogram berikut :



Berdasarkan data tersebut, maka rata-rata penilaian peserta Diklatpim III Provinsi Bali Angkatan XLV dan Angkatan XLVI adalah : Sebagian besar (78,11%) menyatakan bahwa kegiatan *outbound* sangat bermanfaat, ditinjau dari semua aspek. Terutama dalam meningkatkan kerjasama dan konsentrasi. Hanya 0,11% responden yang menyatakan bahwa kegiatan *outbound* kurang bermanfaat, sisanya (21,78%) responden menyatakan semua aspek bermanfaat, tidak ada yang menyatakan tidak bermanfaat.



Untuk mengetahui perbedaan penilaian seluruh peserta, baik Diklatpim IV Angkatan LII, LIII, LV, LVI, LVII, LVIII dan Diklatpim III Angkatan XLV dan Angkatan XLVI dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut :



Ditinjau dari segi manfaat yang dirasakan peserta, ini berarti bahwa kegiatan *outbound* merupakan kegiatan yang sangat efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Andinanda (2012), bahwa efektivitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan. Menurut Umar (2011), salah satu metode pembelajaran yang efektif adalah melalui aktivitas *outbound* yang melibatkan kegiatan olah fisik atau permainan. Cara ini cukup efektif untuk memperlengkapi para pimpinan atau manajemen segala lini, dengan aktivitas pembangunan tim dan karakter (*character and teamwork building*) dan pengalaman kegiatan *outdoor* yang bersifat mempertajam potensi kepemimpinan.

Kesimpulan :

Outbound adalah bentuk pembelajaran perilaku kepemimpinan dan manajemen di alam terbuka dengan pendekatan yang unik dan sederhana tetapi efektif karena metode ini tidak sarat dengan teori-teori, melainkan langsung diterapkan pada elemen-elemen yang mendasar yang bersifat sehari-hari. Seperti kerjasama, koordinasi, toleransi atau tenggang rasa, keterbukaan, pengendalian diri, saling percaya, saling memperhatikan serta sikap proaktif dan komunikatif. Dimensi alam sebagai obyek pendidikan bisa menjadi laboratorium sesungguhnya dan tempat bermain yang mengasyikan dengan berbagai metodenya.

Secara umum, ditinjau dari segi manfaatnya bagi peserta diklat, *outbound* merupakan metode yang sangat efektif dalam proses pembelajaran, dalam meningkatkan seluruh aspek kegiatan pembelajaran.. Ini karena metode *outbound* sejalan dengan prinsip belajar orang dewasa, dan karakteristik pembelajaran efektif. *Outbound* adalah total andragogi.

Agar pembelajaran dalam Diklatpim III dan Diklatpim IV lebih efektif, perlu diterapkan prinsip-prinsip belajar orang dewasa dan karakteristik pembelajaran efektif yang sejalan dengan metode *outbound* (total andragogi). Antara lain mencairkan suasana dan kontradiksi karena bervariasinya peserta. Fasilitator tidak mendominasi pembicaraan, menciptakan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang kondusif, serta menciptakan model-model simulasi atau *game-game* yang lebih inovatif.

DAFTAR PUSATAKA

----------. 2008. *Kepemimpinan di Alam Terbuka.* Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.

----------. 2008. *Kepemimpinan di Alam Terbuka.* Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.

Ancok, Djamaluddin. 2002. *Outbound Management Training.* Pusat Outbound H – READ, Universitas Islam Indonesia.

Andinanda, Dharma. 2012. *Konsep Efektivitas Dalam Pembelajaran.* www.dharmabelimbing.blogspot.com. Diunduh tanggal 21 Agustus 2013.

Anonim. 2007. *Manajemen Pembelajaran.* Modul Diklat Calon Widyaiswara. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.

Fathia, Nurul. 2011. *Pengaruh Kompetensi Fasilitator dan Suasana Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan dan Dampaknya Terhadap Penerapan Budaya Kerja.* Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Padjadjaran.

Irianto, Jusuf. 2003. "Menuju Pelatihan Efektif". Dalam Usmara, A (*ed*). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* (hal 157-162). Yogyakarta : Amara Books.

Lamury, L.P. 2002. *Outbound. Dinamika Kelompok Alam Terbuka (DEKAT).* Jakarta : Departemen Sosial RI.

Lestari dan Maliki (2006). *Komunikasi Efektif.* Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).

Marpaung, PM dan Renaldi Brisma. 2005. *Praktik Mengajar, Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).

Mendler, Allen, N. 2010. *Mendidik Dengan Hati,* Kiat Membina Hubungan Belajar Mengajar yang Akrab Dengan Murid. Bandung : PT Mizan Pustaka.

Munir, Baderel. 2001. *Dinamika Kelompok.* Penerapannya Dalam Laboratorium Ilmu Perilaku. Penerbit Universitas Sriwijaya.

Murtini, Sri dan Sri Ratna. 2003. *Dinamika Kelompok.* Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.

Peraturan Pemerintah No. 19 pasal 19 ayat (1) Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,

Prabowo, Rezha Mukti. 2011. *Efektivitas Permainan Outbound Untuk Meningkatkan Keterampilan Sosial Siswa Sekolah Mengengah Pertama.* Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.

Pranoto, Juni dan Wahyu Suprapti, 2003. *Membangun Kerjasama Tim (Team Building).* Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta

Rachman, Arief. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Orang Dewasa.* www.academia.edu/3608933. Diunduh tanggal 20 Agustus 2013.

Ramadani, Hetti Sari. 2011. *Efektivitas Penerapan Outbound Training Sebagai Experiental Learning Dalam Meningkatkan Kemampuan Resolusi Konflik Interpersonal Pada Remaja.* Surabaya : Universitas Airlangga.

Ratna, Sri. 2003. *Dinamika Kelompok.* Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.

Sianipar, JPG dan Jenny Jory Salmon. 2002. *Manajemen Kelas, Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Pertama*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).

Soedijanto (1994). Pedoman Mengajar Orang Dewasa. Materi Latihan Pada Diklat Pemandu Lapangan (PL-I). Jakarta : Departemen Pertanian RI.

Sudjana, Nana. 1984. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Bidang Pendidikan Kependudukan di SPG, Sebuah Studi Kasus di Jawa Barat". *Disertasi*. Jakarta : Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jakarta.

Sudrajat, Akhmad 2009. *Prinsip Pendidikan Orang Dewasa.* www.wordpress.com/2009/02/15/9-prinsip-pendidikan-orang-dewasa. Diunduh tanggal 20 Agustus 2013.

Sugema, B dan Hastuti, S (2002). *Psikologi Belajar Orang Dewasa; Bagan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Pertama.* Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Suprapti, Wahyu dan Juni Pranoto. 2003. *Membangun Kerjasama Tim (Team Building).* Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.

Timur, Langit. *Empat Level Untuk Mengukur Efektivitas Outbound Training.* www.traveling.lintas.me/go/ outbound training Surabaya.

Umar, Tobing. 2011. *Pengaruh Outbound Training Terhadap Peningkatan Rasa Percaya Diri Kepemimpinan dan Kerjasama Tim* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Olah Raga dan Kesehatan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tunas Pembangunan. Surakarta : Jurnal Ilmiah SPIRIT.

Usman, Uzer. 1998. *Menjadi Guru Profesional,* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Winarno. 1999. *Pembinaan Perilaku dan Kepemimpinan di Alam Terbuka (Outbound),* Bahan Diklat ADUM (Administrasi Umum). Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.

ISBN 978-602-73638-0-9

Implementasi Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan (Temuan Hasil Pemeriksaan Khusus Itwilprov Bali)

Siti Nurmawan Damanik

Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali
Jl. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *This paper, entitled Implementation of the implementation of the Education and Training (Findings Results of Special Investigation Itwilprov). Related legal issues raised in this paper are still many officials echelon II, III and IV were not followed Leadership Training, even though they had not followed the positions and Leadership Training. Diklat Kepemimpinan tidak saja bermanfaat untuk promosi jabatan, juga bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas pokok di instansi masing-masing peserta diklat. This study classified including normative legal research, which examines the literature materials either primary legal materials, secondary law and tertiary legal materials. This study uses the approach of legislation (the statue approach) and the Socio-Legal Approach. Local Government is expected to issue a policy setting Leadership Training for civil servants who have structural positions, have not followed the Leadership Training. Leadership Training is not only beneficial for the promotion, is also useful to improve the competence of civil servants in performing basic tasks in their respective agencies training participants.*

Keywords: *Implementation, Training, New Trends, Competence*.

Corresponding author: Siti Nurmawan Damanik, E-mail : damanik_city@yahoo.com.

A. PENDAHULUAN

Kapasitas dan kompetensi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kreatif dan inovasi sangat penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Untuk menjalankan fungsi sesuai amanat dari peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengikutsertakan Pegawai Negeri Sipil mengikuti Diklat Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat dengan Diklat. Hal ini sejalan dengan pendapat Soekidjo Notoatmodjo[1] yang menyatakan bahwa salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah melalui Diklat. Diklat Kepemimpinan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme PNS sesuai dengan jenjang jabatan yang akan atau yang telah menduduki jabatan struktural baik pengetahuan (*knowledge*,) etika (*attitude*) dan Keterampilan (*skill*).

[1] . Soekidjo Notoatmadjo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 47.

Castetter [2] juga mengidentifikasikan dua pendekatan dalam pengembangan personil yaitu dengan formal dan informal. *The definition of personel development, as considered here in, includes both informal approach to the improvement of personel effectiveness".* Pengembangan kompetensi aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan, telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dalam alinea ke empat bahwa tujuan negara Republik Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Amanat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dituangkan dalam pasal 31 UUD 1945 amandemen keempat, yang menegaskan bahwa;

(1). Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan

(2). Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya

(3). Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang

(4). Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan nasional.

(5). Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Pasal 29 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan kedinasan diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal dan non formal. Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh Kementerian atau lembaga pemerintah non Kementerian. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu Kementerian atau lembaga pemerintah non Kementerian. Pendidikan kedinasan yang dimaksud bagi PNS adalah Diklat dalam jabatan dan CPNS Diklat Prajabatan.

Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa PNS berhak memperoleh pengembangan kompetensi. Selanjutnya dalam Pasal 70 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi tersebut harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Undang-Undang ASN tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat digunakan sebagai indikator bagi PNS yang akan menduduki jabatan struktural di semua jenjang jabatan khususnya Jabatan Sturuktural eselon IV dan III (jabatan administrasi) dan Jabatan Sturuktural eselon II dan I (jabatan pimpinan tinggi). Evaluasi Pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang yang dilaksanakan

[2] Asep Iwa Hidayat, *Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda (Studi Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Komptensi Bagi Widyaiswara Muda Pada Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri)*, Jurnal Kediklatan Pusdiklat Regional Bandung, Edisi V/Maret 2014, hal. 3

oleh beberapa instansi yang terkait dengan pelaksnaan Diklat yakni Badan Pendidikan dan Pelatihan dan pengawasan melalui Inspektorat Provinsi dan Daerah.

Diklat Jabatan bagi PNS, sesuai pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 bahwa Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan Diklat dan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan dengan jenjang jabatan struktural yang dimaksud adalah:

1. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV adalah Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan atau yang menduduki jabatan struktural eselon IV
2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III adalah Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan atau yang menduduki jabatan struktural eselon III
3. Diklat Kepemimpinan Tingkat II adalah Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan atau yang menduduki jabatan struktural eselon II
4. Diklat Kepemimpinan Tingkat I adalah Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan atau yang menduduki jabatan struktural eselon I

Keiikutsertaan PNS mengikuti Diklat Kepemimpinan, diharapkan untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang bersangkutan sesuai jenjang jabatan struktural dan untuk pengembangan karier ke Diklat Kepemimpinan atau jenjang jabatan srtruktural yang lebih tinggi. Hal ini juga senada dengan sambutan Kepala Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali dalam acara penutupan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II Provinsi Bali dan Diklat Kepemimpinan Tingkat III Angkatan I Kabupaten Karangasem di Provinsi Bali pada tanggal 3 September 2014 bahwa Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) yang diterima oleh peserta Diklat kepemimpinan merupakan prasyarat untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan jenjang yang lebih tinggi.

Peserta Diklat Kepemimpinan berdasarkan Pasal 14 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, menegaskan peserta Diklat Kepemimpinan adalah PNS yang akan atau yang telah menduduki jabatan struktural. Peraturan Pemerintah tersebut mendapat ditegaskan kembali dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. PNS yang menduduki jabtan struktural tidak secara tegas dipersyaratkan mengikuti Diklat Kepemimpinan. Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 menegaskan bahwa PNS yang akan atau yang telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti atau lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dan Peraturan pemerintah Nomor 13 tahun 2002 khususnya Pasal 7, tidak ditegaskan jangka waktu keharusan mengikuti Diklat Kepemimpinan baik PNS yang sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan sebagai persyaratan promosi dalam jenjang jabatan struktural maupun mereka yang sudah menduduki jabatan stuktural, dan tidak ada sanksi bagi PNS yang telah menduduki jabatan harus mengiikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya.

Ketidaktegasan dan ketidakpastian hukum pelaksanaan Diklat Kepemimpinan khususnya bagi PNS yang telah menduduki jabatan, mendapat perhatian bagi Gubernur selaku wakil pemerintah pusat dalam melaksnakan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan Daerah Kabupaten /Kota. Hasil evaluasi pemeriksaan khusus penyelenggaraan pemerintah di daerah di 6 (enam) Kabupaten dan Kota oleh Inspektorat Provinsi Bali ditemukan beberapa permasalahan terkait ketidakikutsertaan pejabat struktural mengikuti Diklat Kepemimpinan. Harian Umum Fajar Bali, pada hari Selasa, tanggal 22 September 2015 ketika Gubernur Bali Made Mangku Pastika melaksanakan asistensi di Pemerintah Kabupaten Bangli, salah

satunya ditemukan adanya kasus 441(empat ratus empat puluh satu) pejabat eselon II, eselon III dan eselon IV yang mutasinya bermasalah. Para pejabat dari 25 Satuan Kerja Serangkat Daerah (SKPD) dimutasi tanpa mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Kemudian pada Harian Umum yang sama Fajar Bali, pada hari Senin, tanggal 22 Oktober 2015, bahwa ada 250 (dua ratus lima puluh) pejabat struktural yang belum didiklatkan.

Tulisan ini mengungkapkan, masih banyak pejabat struktural eselon II, III dan IV yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan, meskipun mereka sudah menduduki jabatan dan belum mengikuti Diklat Kepemimpinan. Kondisi tersebut diharapkan adanya perhatian Pemerintah Daerah agar setiap PNS berkewajiban untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan guna meningkatkan kompetensi, kreativitas dan inovasi dalam pelaksnaan fungsi PNS sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa.

B. METODOLOGI

Metoda penulisan jurmal ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*the satute approach*) dan pendekatan sosio-*legal* merupakan kajian terhadap hukum dengan menggunakan pendekatan ilmu hukum.

C. HASIL PEMBAHASAN

Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk meningkat kompetensi PNS. Pengaturan tentang kediklatan ini merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan. Dalam konteks kepegawaian sesuai Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, bahwa tujuan Diklat adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan Instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semagat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pilkir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Lebih lanjut Pasal 3 menegaskan bahwa sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Kompetensi didefenisikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan prilaku., Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. [3]

Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 bahwa peserta Diklat Kepemimpinan adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Struktur organisasi Pemerintahan Daerah kita mengenal jenjang jabatan karier yakni jabatan struktural eselon 1.b, Jabatan Eselon II, Jabatan Eselon III dan Eselon IV. Bila dikaitkan

[3] Sedarmayanti, 2001, Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV.Mandar Maju, Bandung, Hal. 127.

dengan pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 maka Diklat Kepemimpinan Tingkat IV adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural eselon IV seperti Kepala Sub. Bagian, Kepala Seksi, Kepala Puskesmas, Lurah. Diklat Kepemimpinan Tingkat III adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural eselon III seperti Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Kantor, Camat. Diklat Kepemimpinan Tingkt II adalah PNS yang akan atau yang telah menduduki jabatan struktural eselon II, seperti Asisten, kepala Biro, Kepala Dinas, Kepala badan, kepala Biro dan Diklat Kepemimpinan Tingkat I adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang akan atau yang telah menduduki jabatan eselon I.b seperti Sekretaris Daerah di Provinsi.

Terkait dengan pelaksanaan Diklat Kepemimpinan, juga di atur dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang pedoman pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah. Salah satu pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada Pemerintah Provinsi melalui Pendidikan dan Pelatihan. Gubernur melalui Inspektorat Provinsi sebagai wakil Pemerintah Pusat melakukan pengawasan dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Menurut Sujamto[4] fungsi *controlling* mempunyai padanan yakni pengawasan dan pengendalian. Pengawasan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak. Adapun pengendalian itu pengertiannya lebih *forceful* daripada pengawasan, yaitu sebagai segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pelaksanaan tugas atau pekerjaan berjalan sesuai dengan semestinya. Sirajuddin Didik Sukriono Winardi mengutif pendapat Harry Fayol [5] *control consist in veryuying wether everything occur in conformity with the plan adopted, the instruction issued and principle estabilished. It has for object to point out weaknesses inerror in order to rectivy then and prevent recurance"*. Dari pengertian ini bahwa pengawasan hakekatnya merupakan suatu tindakan menilai apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dengan pengawasan tersebut akan dapat ditemukan kesalahan-kesalahan, kesalahan-kesalahan tersebut akan dapat diperbaiki dan yang terpenting jangan sampai kesalahan tersebut terulang kembali . Sementara Newman[6] berpendapat bahwa *"control is assurance that the performance conform to plan*. Ini berarti bahwa titik berat pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin agar pelaksanaan suatu tugas dapat sesuai dengan rencana. Dengan demikian menurut Newman, pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan selama proses suatu kegiatan sedang berjalan, bahkan setelah akhir proses tersebut.

Tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, dikeluarkannya Peraturan Gubernur Bali Nomor 17 Tahun 2014 tentang Kebijakan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2014. Kebijakan pengawasan adalah acuan, sasaran dan prioritas pengawasan dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilingkungan Pemerintah Provinsi Bali dan Kabupaten/Kota. Kebijakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Tahun 2014 sesuai ketentuan yang berlaku bertujuan untuk:

a. meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Provinsi dengan Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Bali maupun dengan Inspektorat Jenderal Kementerian; dan

[4] Sujamto, 1983, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.17
[5] Sirajuddin Didik Sukriono Winardi, 2012, *Hukum Pelayanan Publik*, Setara Press, Malang, hlm. 126
[6] Muchsan, 2000, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah* dan PTUN di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, hlm. 37.

b. meningkatkan penjaminan mutu atas penyelenggaraan Pemerintahan dan kepercayaan masyarakat atas pengawasan aparat pengawas interen Pemerintah

Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sesuai mendapat penegasan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, sesuai pasal 375 adalah sebagai berikut:

1) Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat
2) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat dibantu oleh perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat.
3) Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat melakukan pembinaan yang bersifat umum dan bersifat teknis.
4) Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat melakukan pembinaan yang bersifat umum meliputi:
   a. Pembagian urusan pemerintah
   b. Kelembagaan negara
   c. Kepegawaian pada Perangkat Daerah
   d. Keuangan Daerah
   e. Pembangunan Daerah
   f. Pelayanan Publik di daerah
   g. Kerjasama Daerah
   h. Kebijakan Daerah
   i. Kepala Daerah dan DPRD
   j. Bentuk pembinaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5). Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat melakukan pembinaan yang bersifat teknis terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan yang diserahkan ke daerah kabupaten/kota.
6). Pembinaan yang bersifat umum dan teknis sebagaimana di maksud pada ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dilakukan dalam bentuk fasilitasi, konsultasi, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan dalam kebijakan yang terkait dengan otonomi daerah
7). Dalam hal Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat belum mampu melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Pusat melaksnakan pembinaan kepada daerah kabupaten/kota dengan berkoordinasi kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Penjelasan di atas bahwa Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, mempunyai kewenangan untuk melaksanakan pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota melalui Pendidikan dan Pelatihan. Agar Pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota melalui Diklat Kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota perlu adanya kebijakan Pendidikan dan Pelatihan yang dikeluarkan oleh Gubernur dengan berkoordinasi para Bupati dan Walikota. Kebijakan yang dimaksud adalah kebijakan dalam menyediakan anggaran Pendidikan dan Pelatihan bagi

para PNS yang telah menduduki jabatan akan tetapi belum mengikuti Diklat Kepemimpinan. Selain Diklat Kepemimpinan bermanfaat untuk pengembangan karier (promosi jabatan) seorang PNS ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, juga sangat berguna untuk meningkatkan kompetensi, mengoptimalkan tugas-tugas pokok yang belum optimal melalui penyusunan rancangan proyek perubahan dan laporan proyek perubahan sesuai harapan dari Pendididikan dan Pelatihan Pola Baru.

Pola Diklat Kepemimpinan Pola Baru merupakan salah satu untuk meningkatkan kompetensi PNS telah diatur dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI selaku instansi Pembina Diklat. Sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 11, 12 dan 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Tingkat II, III dan IV, bahwa tujuan Diklat Kepemimpinan untuk membentuk kompetensi kepemimpinan operasional pada pejabat struktural eselon II, III, IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi kepemerintahan di instansinya masing-masing. Kompetensi yang dibangun pada Diklat Kepemimpinan adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan merupakan keberhasilan impelementasi pelaksanaan kegiatan tertentu, yang diindikasikan dengan kemampuan:

1. Membangun karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undang dan kemampuan untuk menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggung jawab dalam memimpin unit instansinya.
2. Membuat perencanaan pelaksanaa kegiatan instansinya
3. Melakukan koloborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi kerah efektivitas dan efisiensi.
4. Melakukan motivasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisiensi
5. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan ekternal organisasi dalam implemtasi kegiatan di unit instansinya.

Sesuai tujuan Diklat Kepemimpinan Pola Baru untuk meningkatkan kompetensi, dapat diukur dengan hasil evaluasi Pasca Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali untuk tahun anggaran 2015. Hasil evaluasi Pasca Diklat menunjukkan bahwa 95 % kemampuan kepemimpinan peserta Diklat semakin bertambah dalam pelaksanaaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Evaluasi Pasca Diklat yang dijadikan responden adalah Diklat Kepemimpinan Tk. III dan Diklat Kepemimpinan Tk. IV yang dilaksanakan pada tahun anggran 2014. Evaluasi Pasca Diklat pada Diklat Kepemimpinan Tk. IV sebanyak 9 (Sembilan) angkatan. Evaluasi Pasca Diklat hanya ditujukan kepada peserta yang masuk 5 (Lima) besar yang mewakili setiap angkatan, sehingga berjumlah 45 (empat puluh lima) orang. Alumni Diklat Kepemimpinan Tk. IV dan Diklat Kepemimpinan Tk. III pada saat mengikuti Diklat Kepemimpinan sudah menduduki jabatan struktural sesuai dengan jenjang jabatan dan jenis Diklat. Pengumpulan data dan informasi dilaksanakan dengan cara memberikan intrumen kepada peserta yang telah disediakan penyelenggara Pasca Diklat.

Adapun Diklat Kepemimpinan Tk, IV yang dilaksanakan untuk tahun anggaran 2014 sebagai berikut:

1. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan I Kabupaten Jembrana
2. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan II Provinsi Bali
3. Diklat KepemimpinanTingkat IV angkatan III Kota Denpasar

4. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan IV Kabupaten Klungkung
5. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan V Kabupaten Badung
6. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan VI Kabupaten Jembrana
7. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan VII Kabupaten Klungkung
8. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan VIII Kabupaten Buleleng
9. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV angkatan IX Kabupaten Gianyar

Sedangkan jumlah Diklat Kepemimpinan Tingkat III yang dilaksanakan pada tahun anggaran 2014 berjumlah 4 (empat) angkatan adalah berikut:

1. Diklat Kepemimpinan Tk. III Karangasem
2. Diklat Kepemimpinan Tk. III Badung
3. Diklat Kepemimpinan Tk. III Kab. Gianyar
4. Diklat Kepemimpinan Tk. III Kab. Badung

Akan tetapi evaluasi Pasca Diklat pada Diklat Kepemimpinan Tk. III tidak seluruh nya dievaluasi kecuali Diklat Kepemimpinan Tk. III Kabupaten Badung. Evaluasi Pasca Diklat Kepemimpinan Tk. III sama seperti Diklat Kepemimpinan Tk. IV, setiap angkatan diwakili 5 (lima) orang sehingga jumlah peserta yang dievaluasi sebanyak 15 (lima belas) orang dari 3 (Tiga) angkatan.

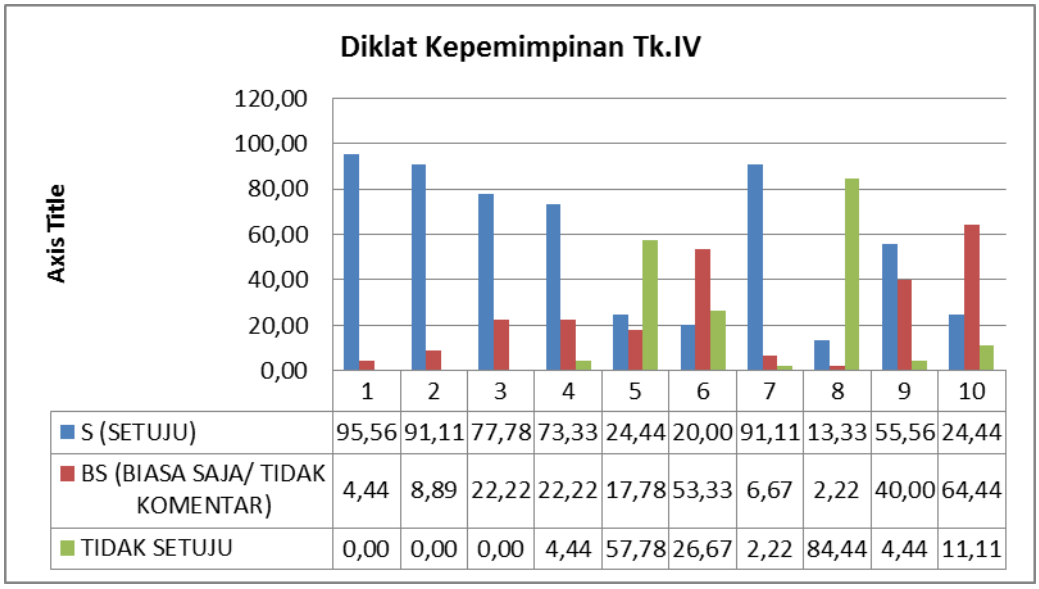
Indikator Pasca Diklat, yang digunakan untuk mengevaluasi alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat III maupun Diklat Kepemimpinan Tingkat IV:

1. Setelah Bapak dan Ibu mengikuti Diklat Kepemimpinan, kemampuan kepemimpinan Bapak dan Ibu bertambah dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun pembangunan
2. Pimpinan Bapak dan Ibu merasakan manfaat kemampuan Bapak dan Ibu meningkat setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan
3. Bapak dan Ibu, semakin mudah menggerakkan staf atau bawahan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan
4. Setelah mengikuti Diklat, Bapak dan Ibu semakin mudah koordinasi dan komunikasi dengan stakeholder internal maupun eksternal
5. Ada penolokan/resistensi saat Bapak/Ibu mengembangkan proyek perubahan yang telah Bapak/Ibu selesaikan dalam jangka pendek
6. Setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan, Bapak dan Ibu mendapat reward/promosi
7. Bapak dan Ibu akan meneruskan dan mengembangkan proyek Perubahan yang dilaksanakan
8. Bapak dan Ibu tidak perlu melakukan penyempurnaan- penyempurnaan yang dilaksanakan dalam jangka pendek
9. Hasil Diklat Kepemimpinan akan mempengaruhi perjalanan karier Bapak/Ibu
10. Pasca kelulusan Diklat Kepemimpinan, akan mendapat promosi jabatan.

A. Evaluasi Pasca Diklat Kepemimpinan Tk. IV

Hasil evaluasi Pasca Diklat pada Diklat Kepemimpinan Tk. IV, kemampuan kepemimpinan peserta Diklat semakin bertambah dalam pelaksanaaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan 95 % setuju, biasa saja/tidak komentar 4,44 %. Manfaat Diklat Kepemimpinan Tk. III dalam peningkatan kemampuan 91,11 % setuju, 8,89 % biasa saja/tidak komentar. Mudah menggerakan staf bawahan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. IV 77,78 % setuju, 22,22 % biasa saja/tidak ada komentar. Koordinasi dan komunikasi semakin mudah dengan stakeholder internal maupun eksternal setuju 73,33%, biasa saja/tidak ada komentar 22,22 % dan 4,44 % tidak setuju. Penolakan/ Resistensi mengembangkan proyek perubahan yang telah diselesaikan dalam jangka pendek setuju 24,44 %, biasa saja/tidak ada komentar 17,78% dan tidak setuju 57,78 %. Setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan mendapatkan reward/promosi dari pimpinan 20 % setuju, 53,3 % biasa saja/tidak ada komentar, tidak setuju 26,67%. Meneruskan dan mengembangkan proyek perubahan yang dilaksanakan setuju 91,11%, biasa saja/tidak ada komentar 6,67 % dan tidak setuju 2,22 %. Tidak perlu melakukan penyempurnaan yang dilaksanakan dalam jangka pendek setuju 13,33 %, Biasa Saja/tidak komentar 2,22 % dan 84,44 % tidak setuju. Hasil Diklat Kepemimpinan akan mempengaruhi perjalanan karier peserta setuju 55,56 %, Biasa Saja/Tidak Komentar 40 % dan tidak setuju 4,44. Keberhasilan dan prestasi pasca kelulusan dalam Diklat Kepemimpinan akan mendapat promosi jabatan setuju 24,44 %, biasa saja/Tidak Komentar 64,44, tidak setuju 11,11. Untuk mengetahui presentasi evaluasi Pasca Diklat dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Tabel 1



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
S (SETUJU)	95,56	91,11	77,78	73,33	24,44	20,00	91,11	13,33	55,56	24,44
BS (BIASA SAJA/ TIDAK KOMENTAR)	4,44	8,89	22,22	22,22	17,78	53,33	6,67	2,22	40,00	64,44
TIDAK SETUJU	0,00	0,00	0,00	4,44	57,78	26,67	2,22	84,44	4,44	11,11

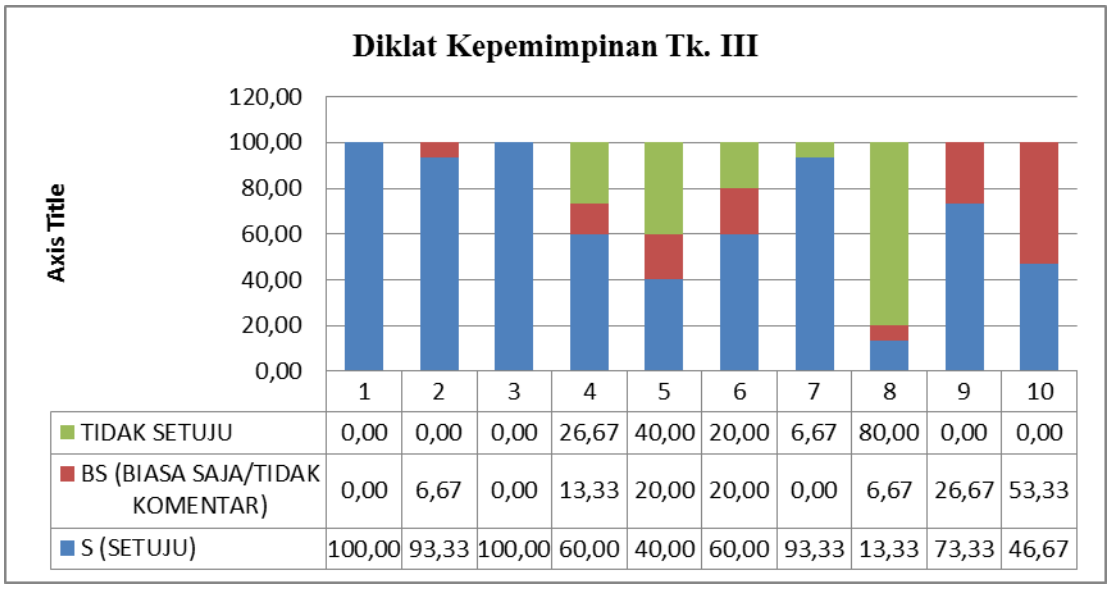
B. Evaluasi Pasca Diklat Kepemimpinan Tk. III

Hasil evaluasi Pasca Diklat, Diklat Kepemimpinan Tk. III bahwa kemampuan kepemimpinan peserta Diklat semakin bertambah dalam pelaksanaaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan 100 setuju. Manfaat Diklat Kepemimpinan Tk. III dalam peningkatan kemampuan 93,33 % setuju, 6,67 % biasa saja/tidak komentar. Mudah menggerakan staf bawahan setelah mengikuti Diklat 100 % setuju. Koordinasi dan komunikasi semakin mudah dengan stakeholder internal maupun eksternal setuju 60 %, biasa

saja/tidak ada komentar 13,33 % dan 26,67 % tidak setuju. Penolakan /Resistensi mengembangkan proyek perubahan yang telah diselesaikan dalam jangka pendek setuju 40 %, Biasa saja/Tidak ada komentar 20 % dan tidak setuju 40 %. Setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan mendapat reward/promosi dari pimpinan 60 % setuju, 20 % Biasa saja/Tidak ada komentar, tidak setuju 20 %. Meneruskan dan mengembangkan proyek perubahan yang dilaksanakan setuju 93,33 %, tidak setuju 6,67 %. Tidak perlu melakukan penyempurnaan yang dilaksanakan dalam jangka pendek setuju 13,33 %, Biasa Saja/Tidak Komentar 6,67 %. Hasil Diklat Kepemimpinan akan mempengaruhi perjalanan karier peserta setuju 73,33 %, Biasa Saja/Tidak Komentar 26,67%. Keberhasilan dan prestasi pasca kelulusan dalam Diklat Kepemimpinan akan mendapat promosi jabatan setuju 46,67 %, Biasa Saja/Tidak Komentar 53,33 % .

Untuk mengetahui presentasi evaluasi Pasca Diklat dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Tabel 2



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TIDAK SETUJU	0,00	0,00	0,00	26,67	40,00	20,00	6,67	80,00	0,00	0,00
BS (BIASA SAJA/TIDAK KOMENTAR)	0,00	6,67	0,00	13,33	20,00	20,00	0,00	6,67	26,67	53,33
S (SETUJU)	100,00	93,33	100,00	60,00	40,00	60,00	93,33	13,33	73,33	46,67

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1). Pengaturan Pendidikan dan Pelatihan secara normatif belum diatur secara tegas bagi bagi PNS yang telah menduduki jabatan struktural akan tetapi belum mengikuti Diklat Kepemimpinan.

2). Akibat pengaturan yang belum tegas, banyak PNS yang sudah menduduki jabatan struktural, akan tetapi belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Hasil evaluasi pemeriksaan khusus penyelenggaraan pemerintah di daerah di 6 (enam) Kabupaten dan Kota oleh Inspektorat Provinsi Bali Tahun 2015)

2. Saran

1). Diharapkan Pengaturan Pendidikan dan Pelatihan perlu dituangkan dalam bentuk kebijakan oleh Gubernur dengan berkordinasi dengan para Bupati dan Walikota.

2). Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Pola Baru yang telah dilaksanakan mulai tahun 2015 dapat dijadikan dasar untuk mengajukan anggaran pendidikan untuk pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi PNS yang telah menduduki jabatan Struktural.

3). Diharapkan Diklat Kepemimpinan Pola Baru diwajibkan bagi PNS yang telahmenduduki jabatan struktural. Hasil evaluasi Pasca Diklat menunjukkan DiklatKepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan manajerial sesuai dengan jenjangjabatan. Hal ini disebabkan karena diakhir pembelajaran Diklat KepemimpinanPola Baru para peserta diwajibkan untuk membuat inovasi dan kreatifitas dalambentuk Rancangan dan Laporan Proyek Perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Asep Iwa Hidayat, *Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda (Studi Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Komptensi Bagi Widyaiswara Muda Pada Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri)*, Jurnal Kediklatan Pusdiklat Regional Bandung, Edisi V/Maret 2014.

Muchsan, 2000, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah* dan PTUN di Indonesia, Liberty, Yogyakarta.

Peraturan Gubernur Bali Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Kebijakan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi Bali Tahun 2014

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri (Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019).

Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara RI Tahun 2002 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018).

Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahaan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);

Sedarmayanti, 2001, Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV.Mandar Maju, Bandung.

Sirajuddin Didik Sukriono Winardi, 2012, *Hukum Pelayanan Publik*, Setara Press, Malang.

Soekidjo Notoatmadjo, 1998, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5589).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Rebulik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 5494)

ISBN 978-602-73638-0-9

Angka Kredit Widyaiswara: Peluang dan Permasalahannya

I Nyoman Mariada

Widyaiswara Utama pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali
Jl. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Widyaiswara sebagai ujung tombak keberhasilan kegiatan pembelajaran pada Badan diklat pemerintah, kurang mendapat perhatian dalam pembinaan. Keberadaannya saat ini disatu sisi sangat dibutuhkan sesuai amanat Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menyiapkan pegawai ASN siap bersaing secara internasional. Akan tetapi disisi lain pembinaan karir sangat ketat dalam pengusulan angka kredit widyaiswara. Regulasinya tidak memperhatian kondisi dan situasi di masing masing daerah yang berbeda beda. Oleh karena itu diperlukan standar yang mengatur keseimbangan antara tunjangan kesejahteraan, kemudahan dan akses dengan persyaratan angka kredit khususnya dari pengembangan profesi yang selama ini momok bagi widyaiswara di daerah. Caranya bisa melalui pengaturan standar kompetensi widyaiwara dan tunjangan, pengembangan kapasitas melalui diklat substansi, kegiatan workshop, bintek maupun kerja sama antar lembaga diklat, penelitian baik dengan lembaga pemerintah maupun swasta dalam bentuk pertemuan ilmiah secara berkala. Sehingga memberi kemanfaatan kepada sesama widyaiswara.

Keywords: angka kredit, regulasi, peluang, permasalahan.

Corresponding author: I Nyoman Mariada, E-mail : nyoman_mariada@yahoo.co.id.

I. PENDAHULUAN

Peran widyaiswara akhir akhir ini menjadi semakin penting dengan ditetapkannya Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Amanat undang undang ini membentuk ASN yang profesional menuju kepada pembentukan kepemerintahan yang baik (Good Governence). Antara lain melalui kewajiban untuk mengikuti diklat sekurang kurangnya 80 jam pelajaran setahun. Perwujudan kepemerintahan yang baik setidak tidaknya meliputi pembangunan tiga sektor yang saling terkait dan bersinergi. Pertama adanya sektor publik yang mampu mengakomodir berbagai kepentingan stake holder melalui regulasi yang memihak kepada kepentingan rakyat. Kedua adanya sektor swasta yang membuka kesempatan berusaha dan peningkaatan pendapatan rakyat dan ketiga adanya sektor masyarakat (Zitisen) yang bebas mengontrol pemerintahan dan swasta.

Peranan strategis sektor publik demikian sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur, disamping sumber daya lainnya. SDM aparatur yang memiliki kompetensi

memadailah yang akan mampu membawa perubahan birokrasi yang diinginkan. Tertapi faktanya menunjukkan keadaan sebaliknya SDM aparatur kita tidak memiliki profesionalisme yang ditunjukksn oleh peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sebagaimana yang diharapkan. Hal ini diindikasikan oleh masih banyaknya pendapat masyarakat yang mengeluhkan tentang pelayanan publik. Pelayanan publik cendrung diselenggarakan seenaknya disesuaikan dengan kemauan produser (pelayan publik) dibanding dengan keinginan pelanggan (consumer). Pelayanan publik dikatan baik, apabila dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat (consumer satisfaction). Apakah masyarakat kita sekarang sudah puas dengan pelayanan birokrasi? Tentu jawabnya sudah pasti belum puas.

Apakah yang menyebabkan kondisi ini terjadi? Boleh jadi salah satu faktornya adalah kurangnya SDM aparatur mendapatkan pendidikan dan pelatihan baik dari aspek kwantitas maupun kwalitasnya. Dalam hubungan pendidikan dan pelatihan ini peranan widyaiswara menjadi sangat dominan. Mengapa dikatakan demikian, karena widyaiswara memiliki tugas pokok fungsi mendidik, mengajar dan melatih pegawai negeri sipil (PNS) atau dengan kata lain ia sebagai transformator kualitas SDM aparatur. Sebagai trasformator ia bertanggung jawab secara moral, yang berarti sosok widyaiswara yang pintar, cerdas, menguasai information communicatian and technology dan sejahtera kehidupannya. Dengan posisi ini diharapkan ia dapat mengubah mind set SDM aparatut menjadi sosok SDM aparatur profesional.

Akan tetapi kondisi widyaiswara pada umumnya masih jauh untuk dikatakan sempurna terutama yang tinggal di daerah daerah. Disatu sisi kesehjetraan yang belum memadai. Misalnya masih ada widyaiswara didaerah mendapatkan tunjangan setara staf (Bali), tetapi ada juga yang disetarakan dengan pejabat eselon (peringkat) seperti di lingkungan Kementerian Keuangan dan BPKP. Disisi lain pengembangan karir widyaiswara sebagai pejabat fungsional mengalami ketidak pastian. Kondisi ini akibat penerapan kebijakan yang selalu memberatkan keberadaan widyaiswara yang diawali dengan dikeluarkannya Permenpan Nomor 66 Tahun 2005 yang dilengkapi dengan Keputusan bersama Kepala LAN dan Kepala BKN Nomor 7/2005 dan 17/2005. Kemudian diganti dengan Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya yang sangat memasung kreativitas widyaiswara. Ada yang menyebut era ini adalah kebangkrutan widyaiswara, widyaiswara telah dikubur (diaben) dan sebutan lainnya yang bernada pesimis.

Ide awal ditetapkannya adalah untuk mengatasi ketidak pastian karier tetapi kemudian malah menimbulkan ketidak pastian baru. Contoh yang dialami sendiri penulis seorang widyaiswara madya gol ruang IV/c yang secara akumulasi dengan bersusah payah dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan (712), tetapi tidak ada jaminan untuk dapat dinaikan jabatannya kewidyaiswara utama apabila tidak tersedia formasi jabatan widyaiswara utama (pasal 28). Disamping itu apabila dalam 5 tahun seorang widyaiswara tidak dapat memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dikenakan sangsi pemberhentian sementara. Dan apabila dalam 1 tahun tidak dapat memenuhi akan diberhentikan secara tetap. Ini tentu menjadi masalah bagi para widyaiswara didaerah yang satminkal belum terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat pim II yang telah memilih profesi widyaiswara ini sejak

awal. Karena posisi widyaiswara utama ini telah menjadi monopoli dan hak dari LAN dan Badan Diklat Kementerian/Pemerintah Daerah yang besar besar saja. Pelaksanaan kebijakan ini berdampak luas beberapa rekan widyaiswara di Bali waktu itu tidak mengajukan DUPAK karena beranggapan tidak mungkin bisa naik ke jabatan widyaiswara utama dengan alasan tidak adanya formasi dan rumitnya penilaian dengan banyaknya penilaian (175 item) dan penilaian pengembangan profesi (KTI) yang tidak transparan.

Beruntung belakangan ketentuan yang dirasakan memberatkan ini telah diganti dengan Permenpan 22 Tahun 2014. Akankah kebijakan ini membantu dalam menghadapi tuntutan terhadap pelayanan prima SDM aparatur pemerintah daerah, maka sangat dibutuhkan pembinaan yang manusiawi dan adanya karir yang pasti bagi kelanjutan peran widyaiswara sebagai transfer of knowledge. Dalam hubungan ini salah satu komponen penting akan dibahas yang menentukan perwujudan sosok widyaiswara yang pintar dan cerdas seperti yang diharapkan adalah pembinaan jenjang karir jabatan fungsional melalui angka kredit yang lebih kompetitif, lebih mendidik dan memberikan kesejahteraan dan kesempaatan yang luas bagi seluruh widyaiswara republik ini.

Rumusan masalah yang ingin dibahas dalam penulisan ini adalah bagaimana implementasi penerapan kebijakan pembinaan karir dalam proses pengusulan angka kredit widyaiswara (Dupak) dan permasalahan yang terjadi di daerah khususnya di Badan Diklat Provinsi Bali.

Dari paparan yang dikemukakan diatas tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui mekanisme pengusulan Dupak widyaiswara
2. Untuk mengetahui hambatan dan permasalahan yang terjadi di dalam proses pengusulan Dupak
3. Untuk mencari solusi pemecahan permasalahan yang terjadi

II. METODOLOGI

A. Kerangka Teoritik

Widyaiswara adalah salah satu bagian dari rumpun jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukan tugas tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri (Pasal 1 PP 16 Tahun 1994). Keberadaannya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sebagai pejabat memang tidak tegas disebutkan dalam struktur, tetapi secara profesional dapat meningkatkan prestasi kerja PNS. Untuk bisa diangkat dalam jabatan ini diperlukan standar khusus baik kualifikasi maupun kompetensinya. Namun demikian perhatian pemerintah terhadap jabatan fungsional ini dan pembinaannya masih beragam dan cendrung belum memberikan motivasi pada individu maupun kelompok widyaiswara.

Profesi Widyaiswara adalah pejabat fungsional dibidang kediklatan pada lembaga diklat pemerintah. Widyaiswara merupakan jabatan karir yang bertanggung jawab kepada pimpinan

lembaga diklat pemerintah yang bersangkutan. Jabatan karir adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional yang hanya diduduki oleh PNS setelah memenuhi persyaratan tertentu. Hingga sekarang ini perkembangan profesi widyaiswara mengalami pasang surut. Dahulu ada sebutan PNS di WI-kan. Artinya kalau ada pejabat yang berani mengungkapkan kebenaran yang tidak sesuai dengan keinginan penguasa (Kepala Daerah) dengan otoritas yang dimiliki maka PNS (pejabat) tersebut dimutasikan ke Badan Diklat, sebagai widyaiswara. Karena widyaiswara dianggap profesi buangan (masuk dok) pada waktu itu sekitar tahun 1990 an). Tetapi masih untung mutasi itu tidak dibatasi oleh angka kredit seperti sekarang. Widyaiswara itu umumnya dari eselon II yang otomatis dianggap widyaiswara utama dengan hak pensiun 65 tahun.

Setelah tahun 2000-an rekruitmen widyaiswara mulai mendapat perhatian dengan persyaratan pendidikan yang lebih ketat misalnya di Pemprov Bali sekurang kurangnya berpendidikan strata 2 atau magister dan lulus seleksi di LAN. Artinya walaupun dari pejabat eselon II tidak otomastis menjadi widyaiswara utama. Kecuali setelah Permenpan 14 Tahun 2009 khusus bagi rekruitmen pejabat eselon I dan II yang berhasil lulus seleksi dan memenuhi persyaratan administrasi baru bisa diangkat sebagai widyaiswara utama yang dipersiapkan untuk mengajar PIM I dan II di LAN.

Saat ini dengan ditetapkannya Permenpan 22 Tahun 2014 memberikan angin segar bagi pembinaan widyaiswara, namun untuk persyaratan maintenence/pemeliharaan (pasal 15 dan 16) masih dirasakan cukup berat. Walaupun tidak diberlakukannya pemberhentian sementara. Pemeriharaan dipersyaratkan dalam 1 tahun widyaiswara wajib mengumpulkan angka kredit 12,5 untuk widyaiswara ahli pertama, 25 untuk widyaiswara ahli muda 37,5 widyaiswara ahli madya dan 50 untuk widyaiswara ahli utama. Mengumpulkan angka kredit yang sekaligus adalah Sasaran Kerja Pegawai Negeri sipil (SKP) dirasakan masih sulit bisa dipenuhi. Apabila pencapaiannya kurang dari 25 % dijatuhi hukuman disiplin berat dan apabila pencapaiannya 25 – 50 % dijatuhi hukuman disiplin sedang (ketentuan huruf B angka 11 Peraturan Bersama LAN dan BKN 1 Tahun 2015 dan 8 Tahun 2015). Konsekuensinya widyaiswara harus mencapai 50 % +1 untuk bisa bebas dari hukuman disiplin. Apabila tidak bisa maka penilaian prestasi kerja sesuai PP 46 Tahun 2011 tidak dapat mencapai nilai Baik, dan secara administrasi tidak bisa diusulkan naik ke jenjang yang lebih tinggi dan akhirnya dikenakan hukuman disiplin berat sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010.

B. Metodologi kajian yang dilakukan adalah:

1. Analisis terhadap regulasi terkait pembinaan widyaiswara sejak dikeluarkannya Permenpan 66 Tahun 2005 yang kemudian diganti dengan Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya dan terakhir dengan Permenpan- RB Nomor : 22 Tahun 2014 dan turunannya.
2. Observasi lapangan di tempat tugas Badan Diklat Provinsi Bali terhadap implementasi penerapan pengajuan dan penetapan angka kredit widyaiswara daerah.

C. Angka Kredit Widyaiswara dan permasalahannya.

Permenpan-RB 22 Tahun 2014 menyebutkan angka kredit adalah satuan nilai dari setiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir butir kegiatan yang harus dicapai oleh widyaiswara dalam rangka pembinaan karier jabatan dan kepangkatannya. Untuk naik kejenjang setingkat lebih tinggi dipersyaratkan jumlah angka kredit tertentu sesuai tingkat pendidikan pada saat pengangkatan pertama kali sebagaimana ditentukan dalam lampiran II, III, IV dan V Permenpan 22 Tahun 2014. Oleh karena pengangkatan pertama widyaiswara adalah S2 maka perhitungan angka kredit jabatan dan kenaikan sbb :

Tabel 1 Penetapan angka Kredit Pertama Kali dan Unsur Penilaiannya.

No	Pengangkatan/kenaikan jabatan	Pendidikan	Unsur Utama (%)	Pelaksanaan tupoksi (%)	Penunjang (%)
1.	S1/D4	100	≥ 80	30	≤ 20
2.	S2	150	≥ 80	30	≤ 20
3.	S3	200	≥ 80	30	≤ 20

Diolah dari Lampiran : Permenpan-RB 14 Tahun 2009 dan 22 Tahun 2014

Sedangkan kenaikan jenjang jabatan dan pangkat berikutnya dibutuhkan tambahan angka kredit seperti terlihat pada tabel 2 dibawah dengan ketentuan

1. Paling rendah 80 % angka kredit berasal dari unsur utama, termasuk didalamnya 30 % harus berasal dari sub unsur pengembangan dan pelaksanaan diklat.
2. Paling tinggi 20 % angka kredit berasal dari unsur penunjang

Tabel 2 Angka Kredit Kumolatif Yang Dipersyaratkan Untuk Kenaikan Perjenjang

No	Pddkan	Pertama	Muda	Madya	Utama
		III/a III/b	III/c III/d	IV/a IV/b IV/c	IV/ d IV/e

Diolah dari : Permenpan-RB 14 Tahun 2009 dan Nomor 22 Tahun 2014.

1.	S1/D4	100 150	200 300	400 550 700	850 1050
2.	S2	-- 150	200 300	400 550 700	850 1050
3.	S3	-- --	200 300	400 550 700	850 1050

Disamping itu dalam pasal 11 Permenpan 22 Tahun 2014 disebutkan dari angka kumolatif juga dipersyaratkan jumlah minimal angka kredit yang berasal dari unsur pengembangan profesi sbb:

Tabel 3 Angka Kredit dari Pengembangan Profesi

No	Kenaikan Pangkat dar/Ke	Jumlah angka kredit Sekurang kurangnya
1	III/b ke III/c	6
2	III/c ke III/d	8
3	III/d ke IV/a	10
4	IV/a ke IV/b	12
5	IV/b ke IV/c	14
6	IV/c ke IV/d	16
7	IV/d ke IV/e	18

Karya tulis ilmiah yang bisa dinillai adalah

1. KTI yang terkait dengan spesialisasi keahliannya dan lingkup kediklatan yang dimuat jurnal ilmiah nasional terakreditasi maupun tidak terakreditasi.
2. KTI dalam bidang spesialisasi keahliannya dan lingkup kediklatan dalam bentuk makalah dalam pertemuan ilmiah instansi.
3. Pembuatan peraturan dan panduan/pedoman dalam lingkup kediklatan
4. Pembuatan orasi ilmiah sesuai spesialisasinya

Pemenuhan persyaratan ini dirasa masih sulit terutama bagi widyaiswara didaerah yang disebabkan oleh lembaga diklat yang belum bisa menyelenggarakan pertemuan ilmiah instansi, yang belum memiliki jurnal ilmiah baik yang terakreditasi maupun tidak.

Untuk menilai angka kredit widyaiswara maka instansi pembina dalam hal ini LAN menentukan pada setiap instansi satminkal membentuk Tim Penilai angka kredit widyaiswara yang persyaratan sudah ditentukan. Hasil Tim penilai inilah yang akan menjadi dasar apakah seseorang widyaiswara bisa direkomendasikan untuk dinaikkan jabatan dan atau kenaikan pangkatnya oleh pejabat berwenang. Penetapan kenaikan jabatan paling singkat dapat dipertimbangkan satu tahun dalam jabatan terakhir, setelah memenuhi angka kredit

kumolatif, telah lulus dan mengikuti diklat penjenjangan kewidyaiswaraan dan DP3 bernilai Baik 1 tahun terakhir. Persyaratan lulus diklat penjenjangan diberlakukan secara efektif bagi WI yang akan naik jabatan tmt 1 Januari 2014. Namun sampai hari ini masih ada beberapa widyaiswara yang belum mendapat diklat kompetensi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Persyaratan lulus diklat penjenjangan atau uji kompetensi (ketentuan huruf B angka 1.c) Peraturan Bersama LAN dan BKN Nomor 1 dan 8 Tahun 2015) ini juga sulit dipenuhi yang disebabkan penyelenggaraan oleh lembaga pembina sangat minim dilakukan. Sementara Badan Diklat Daerah walaupun ada yang menyelenggarakan, akan tetapi informasinya belum dikomunikasikan secara baik sehingga tidak dapat diketahui oleh widyaiswara yang membutuhkan.

Pengusulan kenaikan jabatan fungsional widyaiswara mengikuti prosedur dan mekanisme yang ditempuh antara lain :

1. Pertama, widyaiswara berdasarkan catatan penugasan pimpinan yang telah diinventarisir, mengusulkan DUPAK kepada tim penilai angka kredit paling sedikit 1 kali dalam setahun. Menggunakan formulir sesuai dengan lampiran keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 8 Tahun 2015 . Kelengkapan lainnya lembar pengantar, foto copy yang telah dilegalisir SK pangkat/jabatan terakhir, DP 3 dan back up kegiatan sesuai ketentuan, dijilid rapi dibuat dan diserahkan rangkap 2. Untuk pengusulan DUPAK setelah Periode Juli 2015 tidak lagi dipersyaratkan dalam bentuk hard copy seluruhnya seperti kegiatan pelaksanaan dikjartih boleh dalam bentuk soft copy berupa flash disk.
2. Kedua, DUPAK yang diusulkan dinilai oleh tim penilai minimal 2 orang anggota tim yang pangkatnya minimal sama dengan yang dinilai. Penilaian dan penetapan angka kredit widyaiswara dilakukan paling sedikit 2 kali dalam 1 tahun yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat PNS. Setelah rapat tim penilai angka kredit diusulkan kepada pejabat berwenang. DUPAK menjadi PAK menggunakan formulir lampiran Keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 8 Tahun 2015. Periode kenaikan pangkat bulan april selambat lambatnya sudah diajukan bulan januari awal, dan untuk periode oktober harus sudah diajukan selambat lambatnya awal bulan Juli.
3. Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit (Bab V angka) :
    a. Kepala LAN untuk WI utama (IV/d dan IV/e)
    b. Pejabat eselon I yang membidangi pembinaan WI madya pangkat pembina utama muda IV/c dilingkungan instansi pembina dan instansi lain
    c. Sekretaris Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk WI pertama pangkat penata muda (III/b) s.d WI madya pangkat pembina TK I (IV/b)

Dari ketentuan ini bahwa Dupak dari widyaiswara pertama gol III/b s.d widyaiswara madya gol IV/c ditetapkan oleh sekda Prov/Kab/Kota. Sedangkan DUPAK dari widyaiswara madya IV/d s.d IV/e PAK nya ditetapkan oleh Pejabat Eselon I intansi pembina, setelah terlebih dahulu lolos dari penilaian TPD. Disinilah letak perbedaannya bahwa untuk kenaikan jabatan dari III/b sampai dengan IV/ c kembali oleh Sekda seperti Permenpan 66 Tahun 2005.

4. Usul penetapan Angka Kredit diajukan oleh:
   a. Sekjen atau Kaban diklat kementerian, sekjen lembaga negara serta sekda/kab/kota kepada LAN untuk angka kredit WI utama pangkat pembina utama madya (IV/d) dan Pembina Utama (IV/e)
   b. Pejabat pembina kepegawaian atau pimpinan lembaga diklat pemerintah atau pejabat dibidang kediklatan serendah rendahnya setingkat eselon II kepada Deputi Bidang Pembinaan Diklat Aparatur LAN atau eselon I unit yang membawahi unit pembinaan widyaiswara untuk angka kredit widyaiswara madya pangkat pembina utama madya gol ruang IV/c dan pembina utama madya gol ruang IV/d dilingkungan instansi pembina dan instansi lainnya.
   c. Pejabat pembina kepegawaian atau pejabat dibidang kediklatan serendah rendahnya eselon II kepada sekretaris utama LAN untuk angka kredit WI pertama gol ruang III/b s.d IV/b dilingkungan instansi pembina.
   d. Pejabat pembina kepegawaian atau pimpinan lembaga diklat pemerintah serendah rendahnya eselon II kepada sekretris Daerah Provinsi/Kab/Kota untuk widyaiswara pertama gol ruang III/a s.d widyaiswara madya gol ruang IV/a.

5. Penentuan angka kredit dari jabatan widyaiswara madya dari gol IV/c ke IV/d dan dari widyaiswara madya gol IV/d ke widyaiswara utama s.d IV/e perlu dibahas secara detil oleh TPD sebelum dikirim ke TPP.

Dari paparan diatas setidak tidaknya ada beberapa hal mendasar dari ketentuan pembinaan widyaiswara. Pertama sebutan jabatan fungsional widyaiswara sekarang ditambahkan kata ahli pada setiap jenjang sehingga menjadi widyaiswara ahli pertama sampai widyaiswara ahli utama. Hal ini dimaksudkan bahwa jabatan widyaiswara adalah jabatan profesi yang dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menyiapkan ASN. Kompetensi yang berisi standar kinerja yang harus dipenuhi yang memadai dan layak untuk menduduki jabatan profesi widyaiswara. Apabila kompetensi ini dapat dipenuhi akan memungkinkan dapat diusulkan mendapat peningkatkan tunjangan kesejahteraan baik dari APBN atau dari APBD. Mirip seperti tunjangan profesor bagi widyaiswara utama.

Kedua, kenaikan jabatan/pangkat dari widyaiswara madya sebelumnya dari gol IV/b ke IV/c, sampai widyaiswara utama gol IV/e ke TPP. Sekarang kembali ke Sekda. Sedangkan yang ke TPP hanya untuk usulan dari IV/c keatas. Kemudahan ini seyogyanya bisa dimanfaatkan oleh widyaiswara di daerah. Mengingat penilaian yang diusulkan ke TPP pada beberapa pengalaman widyaiswara jauh lebih sulit dan tidak adanya transparansi dalam penilaian.

Ketiga, butir kegiatan yang dapat dinilai angka keditnya bukan saja dari diklat PNS akan tetapi juga diklat masyarakat dibawah pembinaan lembaga diklat yang bersangkutan. Kebijakan ini memberi peluang bagi widyaiswara untuk menambah wawasan ke bidang spesialisasi lainnya misalnya untuk kegiatan diklat dan bintek ke Pemerintah Desa, Perangkat Desa, dan lembaga kemasyarakatan lainnya.

Keempat, penyederhanaan butir kegiatan dari Lampiran I Permenpan 14 Tahun 2009 menyebut ada 175 butir kegiatan menjadi 57 butir kegiatan (Lampiran I Permenpan-RB 22 Tahun 2014. Seharusnya dengan penyederhanaan ini pengusulan DUPAK jauh lebih mudah, lebih sederhana dan lebih cepat.

Kelima, persyaratan KTI yang meliputi karya yang harus dimuat pada jurnal nasional (IV/a keatas) tidak semudah yang dibayangkan terutama jurnal nasional yang terakreditasi karena disamping jumlahnya sedikit tulisan yang masuk cukup banyak. Akibatnya terjadi seleksi yang sangat ketat dan peluang untuk mendapatkan angka kredit sangat kecil. Berbeda dengan jurnal nasional bagi gol III/d kebawah. (Lampiran angka VI huruf C angka 8)

Keenam, yang dirasakan sangat memberatkan adalah kewajiban pemenuhan angka kredit dari SKP setiap tahun sesuai jenjang jabatan 12,5 bagi widyaiswara ahli pertama, 25 untuk widyaiswara ahli muda, 37,5 widyaiswara ahli madya dan 50 untuk widyaiswara ahli utama. Ketentuan yang akan diterapkan 2016 ini, dirasakan masih sulit bisa dipenuhi. Apabila pencapaiannya kurang dari 25 % - 50 % dijatuhi hukuman disiplin sedang dan apabila pencapaiannya kurang dari 25 dijatuhi hukuman disiplin berat. Konsekuensinya widyaiswara harus mencapai 50 % +1 untuk bisa bebas dari hukuman disiplin.

Hal ini sama saja dengan ketentuan pemberhentian sementara dan pemberhentian jabatan widyaiswara. Apabila tidak bisa maka penilaian prestasi kerja sesuai PP 46 Tahun 2011 tidak dapat mencapai nilai Baik, dan secara administrasi tidak bisa diusulkan naik ke jenjang yang lebih tinggi dan akhirnya dikenakan hukuman disiplin berat sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010. Sejak lama penderitaan ini sudah dirasakan oleh widyaiswara di daerah, sementara yang didapat oleh widyaiswara dalam bentuk peningkatan karir dan kesejahteraannya berbanding terbalik. Ironi ketika akan dibangun perbaiikan karakter bangsa dalam bentuk revolusi mental yang merupakan nawacita ke 8 dari Pemerintah Joko Widodo.

III. KONKLUSI SI DAN SARAN PENUTUP

Konklusi

Widyaiswara adalah profesi pilihan dari PNS, apapun yang terjadi harus dihadapi dengan lapang dada dan ikhlas. Walaupun sesungguhnya sebagai pejabat fungsional kedudukannya sama dengan pejabat struktural. Sama sama jabatan karier, tetapi mendapat perlakuan yang berbeda bukan saja dari kesejahteraannya tetapi juga menghadapi ketidak pastian karier terutama widyaiswara didaerah kecil. Menjadi widyaiswara walaupun pintar, belum menjaminan akan bisa mencapai prestasi puncak. Seyogianya menghadapi perubahan paradima pemerintahan good governence dengan revolusi mental, posisi widyaiswara cukup strategis. Tetapi pemahaman ini masih perlu dibangun terutama oleh pemimpin bahwa proses transformasi birokrasi harus dimulai dari pembenahan terhadap widyaiswara.

Permenpan 22 Tahun 2014 sebagai suatu sistem pembinaan karier widyaiswara sesungguhnya tidak berbeda dengan Permenpan 14 Tahun 2009 yang memberatkan widyaiswara. Sistem yang ada tidak seimbang antara kewajiban yang berat widyaiswara di satu sisi dengan peningkatan karir dan tunjangan kesejahteraan yang diperoleh. Dibutuhkan

regulasi sistem dan mekanisme yang dapat memberikan pemerataan kesempatan yang sama bagi setiap widyaiswara untuk membuktikan kemampuannya.

Pekerjaan rumah yang segera harus diselesaikan masing masing kita harus berbenah dan mengevaluasi diri, apakah kita bisa maju atau harus tinggal diitempat. Dan sebelum terlambat akan pindah job, selamat memutuskan selagi masih ada waktu. Kalau peraturan ini konsisten dite rapkan berarti tahun 2016 bagi widyaiswara madya gol IV/d dan IV/e segera menghitung angka kredit dari kegiatan Tahun 2015 apakah mencapai 50 % +1 dari SKP (angka kredit)? Kalau belum maka siap siaplah menerima sanksi hukuman disiplin berat atau ringan yang sama artinya dengan diberhentikan sementara dari jabatan anda sekarang.

Saran Penutup

Untuk menghindari apatisme dan masa bodoh dari kalangan widyaiswara muda yang berprestasi dari daerah daerah disarankan pertama, kepada LAN sebagai lembaga pembina terhadap widyaiswara agar mengkaji ketentuan yang memberatkan widyaiswara ini. Kedua kepada pemerintah daerah meningkatkan akreditasi lembaga diklat sebagai penyelenggara diklat pim II atau diklat teknis fungsional jenjang utama atau secara bersama sama dibuat rayonisasi sebagai penyelenggara diklat Pim II/diklat teknis fungsional jenjang utama sehingga ada jaminan karier yang pasti bagi para widyaiswara. Kalau di jabatan struktur seseorang bisa mencapai top karis sebagai kepada dinas, maka pada jabatan widyaiswara pun bisa mencapai widyaiswara utama walaupun kesejahteraannya tidak sama.

Demikian tinjauan singkat ini semoga ada gambaran karier bagi pembaca dan bisa menjadi masukan kepada kita semua untuk melakukan persiapan dan pembenahan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

Keputusan bersama Ka LAN dan Ka BKN Nomor : 1 dan 2 Tahun 2010 Tentang pedoman Teknis Penilaian Angka Kredit Widyaiswara.

Keputusan bersama Kepala LAN dan Kepala BKN Nomor 7/2005 dan 17/2005 Tentang Petunjuk teknis Penilaian Angka Kredit Widyausara.

Peraturan Kepala LAN Nomor : 26 Tahun 2015Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara

Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Nasional dan Reformasi Birokrasi Nomor : 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor : 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Permen PAN 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya

Permenpan Nomor 66 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Widyaiswara

Undang Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

BIODATA

I Nyoman Mariada, lahir di Denpasar 31 Desember 1956. Menamatkan S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana 1982 dan S-2 Ilmu Pemerintahan pada Universitas Padjadjaran 2002. Bekerja di Badan Diklat Provinsi Bali sejak 2014 pangkat IV/d. Pengalaman jabatan, sebagai pemeriksa Inspektorat Wilayah Provinsi hingga tahun 2003. Sejak tahun 2004 diangkat sebagai Widyaiswara Madya Badan Diklat Provinsi Bali. Koordinator Widyaiswara Provinsi Bali (2010-2012) dan Tim Penilai Angka Kredit Daerah Jabatan Fungsional Widyaiswara (2010 – sekarang) dan Sekretaris Ikatan Widyaiswara (IWI) Bali.

Pengalaman mengajar antara lain mengampu Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi, Pengawasan Keuangan, Pemberantasaan Korupsi dan Pola Pikir PNS pada diklat prajabatan. Agenda Proyek Perubahan dan materi Akuntansi Keuangan Berbasis Akrual di diklat teknis. Aktualisasi nilai nilai Pancasila, UUD 1945 dan Bhineka Tunggal Ika pada Orientasi DPRD Kabupaten/Kota se Bali Tahun 2014.

Disamping mengajar, aktif menyusun modul modul diklat teknis dan menyusun karya tulis ilmiah di media dan jurnal ilmiah. Penelitian Orasi Ilmiah Efektifitas Pelayanan Publik dalam pemberantasan korupsi di Kota Denpasar tahun 2015 dan menulis buku " Memberantas Korupsi Melalui Pendidikan Karakter" 2013.

ISBN 978-602-73638-0-9

Penggunaan Teknik *Data Mining* untuk Memprediksi *Financial Distress* pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia

Randi Hermawan [1] **Khamami Herusantoso** [2]

[1] Direktorat Transformasi Perbendaharaan, Kementerian Keuangan
Gedung Prijadi Praptosuhardjo IIIB Jl. Wahdin 2 No 3,
Jakarta Pusat 10710 Indonesia
email : randhermawan@gmail.com

[2] Pusdiklat Keuangan Umum, Kementerian Keuangan
Jl. Pancoran Timur 2 No 1, Jakarta 12780 Indonesia
email : khamami2005@gmail.com

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membuat model prediksi financial distress pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dengan teknik data mining. Financial distress pada pemerintah daerah merupakan suatu kondisi di mana pemerintah daerah mengalami defisit selama tiga tahun berturut-turut dengan kumulatif defisit mencapai lebih dari 5% dari total pendapatan selama tiga tahun. Teknik data mining yang digunakan adalah teknik klasifikasi Decision Tree. Model prediksi financial distress yang dihasilkan dengan teknik klasifikasi Decision Tree memiliki akurasi keseluruhan sebesar 92,3387% dengan nilai True Positive Rate pada kelas Distress sebesar 0,496 atau 49,6% dan ukuran pohon sebesar 21 dengan 11 daun.

Keywords: Data mining, financial distress, pemerintah daerah, rasio keuangan.

Corresponding author: Khamami Herusantoso, E-mail : khamami2005@gmail.com.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia yang dilakukan sejak tahun 2001 telah memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk mengatur rumah tangga daerahnya secara mandiri. Hal ini merupakan langkah reformasi dan proses demokratisasi sistem pemerintahan yang ada di Indonesia, yang sebelumnya bersifat sentralistik. Pelaksanaan otonomi daerah ini diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian digantikan oleh UU Nomor 32 Tahun 2004.

Namun, program otonomi daerah mulai menunjukkan berbagai permasalahan. Menurut Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (2014), setidaknya terdapat 276

kabupaten/kota yang terancam bangkrut akibat keborosan pemerintah daerah. Keborosan tersebut akan menyebabkan pemerintah daerah kekurangan dana untuk pembangunan fasilitas publik, pelayanan yang berkualitas, percepatan pembangunan, serta pemerataan kesejahteraan rakyat, sesuai dengan amanah kebijakan otonomi daerah (Syurmita, 2014). Apabila kondisi ini terus berlangsung, pemerintah daerah akan mengalami kondisi *financial distress*. *Financial distress* merupakan kondisi di mana pemerintah daerah mengalami kesulitan dalam mendanai operasinya.

Penelitian mengenai prediksi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia telah dilakukan oleh Sutaryo (2013) dan Syurmita (2014). Hasil penelitian Sutaryo (2013) menunjukkan bahwa rasio keuangan atas laporan keuangan yang disusun dengan dasar cash modified mempunyai kemampuan untuk memprediksi status *financial distress* pemerintah daerah. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Syurmita (2014), prediksi kondisi *financial distress* pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dipengaruhi variabel keuangan berupa tingkat kemandirian keuangan daerah, dan variabel non-keuangan berupa derajat desentralisasi, populasi penduduk, dan pemekaran wilayah.

Sementara itu, di negara lain juga terdapat beberapa penelitian mengenai *financial distress* pada pemerintah lokal. Trussel dan Patrick (2009) melakukan penelitian terkait dengan prediksi *financial distress* pada pemerintah lokal di negara bagian Pennsylvania, Amerika Serikat. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa prediksi *financial distress* pemerintah lokal dipengaruhi oleh konsentrasi pendapatan pemerintah (*revenue concentration*) dan penggunaan utang (*debt usage*).

Dari beberapa penelitian mengenai prediksi *financial distress* pemerintah daerah di atas, belum ada yang menggunakan teknik *data mining* sebagai metode penelitiannya. Penelitian tentang penggunaan teknik *data mining* dalam memprediksi kondisi *financial distress* masih relatif terbatas baik di luar negeri maupun di dalam negeri. Teknik *data mining* lebih banyak digunakan dalam penelitian terkait dengan prediksi status *financial distress* pada perusahaan komersial. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis mencoba untuk menerapkan teknik *data mining* dalam membangun model prediksi *financial distress* pada pemerintah kabupaten/kota di Indonesia.

2. Tujuan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model prediksi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dengan teknik *data mining*, serta mengetahui akurasi model prediksi yang dibangun. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi prediksi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia.

3. Rumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

a. Variabel apa sajakah yang mempengaruhi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia?
b. Bagaimana model prediksi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dengan menggunakan teknik *data mining*?
c. Bagaimana akurasi model prediksi *financial distress* pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dengan menggunakan teknik *data mining*?

B. Landasan Teori

1. *Financial distress*.

Financial distress merupakan istilah yang umumnya digunakan dalam keuangan perusahaan untuk menggambarkan kondisi kesulitan keuangan perusahaan. Kesulitan keuangan ini berupa ketidakmampuan perusahaan dalam membayar kewajibannya, kegagalan perusahaan dalam membayar dividen, kekurangan modal kerja, dan ketidakcukupan dana untuk membayar sejumlah biaya perusahaan. Kondisi financial distress ini merupakan gejala awal kondisi kebangkrutan perusahaan. Namun, apabila tidak segera ditindaklanjuti, maka kondisi financial distress dapat mengantarkan pada kebangkrutan perusahan.

Geng et al. (2014, 240) menyatakan bahwa financial distress merupakan konsep luas yang terdiri dari beberapa kondisi. Kondisi financial distress pada perusahaan umumnya digambarkan dalam beberapa istilah, seperti kebangkrutan, kegagalan, insolvency, dan default. Altman dalam Geng et al. (2014, 240) menyimpulkan bahwa kondisi kebangkrutan adalah istilah yang paling dekat dengan definisi hukum dari financial distress.

Kegagalan perusahaan merupakan kondisi di mana perusahaan tidak dapat membayar kreditur, pemegang saham preferen, supplier, dan lainnya, atau memiliki rekening yang negatif atau mengalami kebangkrutan (Geng et al. 2014). Insolvency merupakan keadaan di mana perusahaan memiliki kekayaan bersih negatif, sedangkan default merupakan kondisi di mana perusahaan melanggar perjanjian dengan kreditur yang mengakibatkan munculnya tindakan hukum (Sutaryo, 2013).

Dalam konteks keuangan pemerintah daerah, Kloha et al. (2005, 314) mendefinisikan financial distress sebagai kegagalan pemerintah dalam memenuhi standar dalam bidang posisi operasi, utang, serta kebutuhan dan sumber daya masyarakat selama beberapa tahun berturut-turut. Menurut Kloha et al. (2005, 314), kondisi financial distress yang terjadi pada pemerintah daerah disebabkan oleh pergeseran pasar tenaga kerja dan populasi, pertumbuhan pemerintah, tuntutan kepentingan kelompok tertentu dalam pemerintahan, serta pengelolaan keuangan daerah yang buruk.

Sementara itu, Trussel dan Patrick (2009, 590) mendefinisikan financial distress sebagai suatu kondisi di mana pemerintah daerah mengalami defisit operasi yang persisten selama tiga tahun berturut-turut. Pemerintah daerah yang mengalami kondisi financial distress harus memenuhi dua kriteria. Pertama, pemerintah daerah tersebut harus mengalami defisit operasi selama tiga tahun berturut-turut. Kedua, jumlah kumulatif defisit operasi selama periode tiga tahun tersebut harus lebih dari 5% dari total pendapatan. Defisit operasi merupakan suatu

kondisi ketidakseimbangan antara realisasi pendapatan pemerintah daerah dengan realisasi pengeluarannya.

2. *Data mining*.

a. **Konsep *data mining*.**

Hand et al. (2001, 9) menyatakan bahwa data mining adalah analisis sekumpulan data amatan (observational data) yang seringkali berjumlah besar untuk menemukan hubungan yang tidak terduga sebelumnya dan untuk meringkas data dalam cara-cara yang mutakhir yang dapat dimengerti dan berguna bagi pemilik data. Sementara itu, Witten et al. (2011, 8) menyatakan bahwa data mining merupakan suatu proses yang bersifat otomatis atau semi otomatis yang dilakukan untuk menemukan pola-pola tertentu dalam data.

Menurut Gorunescu (2011, 14) tujuan utama proses *data mining* terdiri dari dua bagian, yaitu tujuan prediktif dan tujuan deskriptif. Tujuan prediktif dalam data mining dicapai dengan menggunakan bagian dari variabel untuk memprediksi satu atau lebih variabel lainnya. Tujuan deskriptif dalam data mining dicapai dengan mengidentifikasi pola-pola yang menggambarkan data dan yang dapat dimengerti dengan mudah oleh pengguna data.

b. **Proses *data mining*.**

1) Eksplorasi data.

Eksplorasi data terdiri dari pembersihan data, transformasi data, normalisasi data, penanganan data yang salah, pengurangan dimensi data, pemilihan subset fitur, dan sebagainya.

2) Membangun model dan validasinya.

Membangun model dan melakukan validasi terhadap model merujuk pada analisis terhadap berbagai macam model dan memilih model yang memiliki performa prediksi terbaik. Metode-metode yang dapat digunakan untuk membangun dan melakukan validasi model adalah metode klasifikasi, regresi, analisis cluster, deteksi anomali, analisis asosiasi, analisis pola sekuensial, dan sebagainya.

3) Menerapkan model

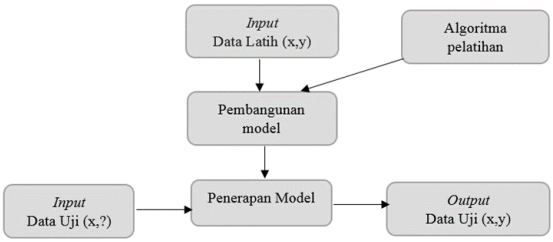
Langkah terakhir dalam proses data mining adalah menerapkan model pada data baru untuk menghasilkan peramalan atau estimasi yang cocok terhadap masalah-masalah yang diinvestigasi.

c. **Konsep klasifikasi.**

Menurut Fu (1997, 3), klasifikasi dalam data mining adalah turunan dari suatu fungsi atau model yang menggambarkan kelas dari suatu objek berdasarkan atributnya. Atribut adalah field data yang menggambarkan karakteristik atau fitur dalam suatu objek data (Han et al. 2012, 17). Fungsi atau model klasifikasi dibangun dengan menganalisis hubungan antara atribut dan kelas objek dalam set pelatihan (training set). Fungsi atau model klasifikasi seperti ini dapat digunakan untuk mengelompokkan objek-objek di masa depan dan mengembangkan

pemahaman yang lebih baik terhadap kelas-kelas objek dalam basis data (Fu 1997, 3). Gorunescu (2011, 15) menyatakan bahwa komponen dasar dari proses klasifikasi terdiri dari empat komponen, yaitu kelas (class), prediktor (predictors), set data pelatihan (training dataset), dan set data pengujian (testing dataset).

Gambar 1. Proses Klasifikasi



Sumber: Prasetyo, Eko. 2014. *Data Mining: Mengolah Data Menjadi Informasi Menggunakan Matlab*. Yogyakarta: Penerbit Andi

d. **Klasifikasi *Decision Tree*.**

Han (2012, 330) menyatakan bahwa Decision Tree merupakan salah satu teknik klasifikasi yang berupa suatu flowchart yang menyerupai pohon, di mana masing-masing "batang" (internal node) menunjukkan pengujian terhadap atribut, masing-masing "cabang" menggambarkan hasil dari pengujian, serta "daun" menunjukkan kelas data. Menurut Prasetyo (2014, 57), decision tree dapat memberikan keuntungan berupa visualisasi saran yang membuat prosedur prediksinya dapat diamati.

Dalam decision tree dikenal dengan adanya tree pruning. Pruning merupakan proses pemangkasan cabang-cabang pohon pada model decision tree untuk menghindari bias informasi yang dihasilkan, serta menyederhanakan bentuk pohon agar lebih mudah dipahami. Witten et al. (2011, 32) menyatakan bahwa proses pruning terdiri dari dua jenis, yaitu prepruning dan post pruning. Post pruning dilakukan dengan menghilangkan pohon kecil (subtree) yang kurang andal dan menggantinya dengan daun setelah proses klasifikasi, sedangkan prepruning dilakukan dengan menghilangkan pohon kecil berdasarkan nilai minimal objek pada setiap daun yang ditentukan pada saat proses klasifikasi berjalan (Nurcahyo 2014, 13). Drazin dan Montag (2012, 2) menyatakan bahwa prepruning dapat disebut juga dengan istilah on-line pruning. On-line pruning berbeda dengan post pruning di mana proses ini berjalan pada saat decision tree disusun.

e. **Pengukuran kinerja klasifikator.**

1) Akurasi.

Semua algoritma klasifikasi selalu berusaha untuk membangun model yang memiliki akurasi yang tinggi dan laju error yang rendah. Namun, ketika dihadapkan pada data pengujian, suatu model tidak dapat selalu memprediksi dengan benar. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengukuran akurasi terhadap suatu model klasifikasi. Akurasi adalah

perbandingan antara jumlah data yang diprediksi secara benar dengan jumlah prediksi yang dilakukan.

2) *Precision* dan *Recall*.

Dalam bidang pencarian informasi, precision atau positive prediction value merupakan ukuran untuk mengukur kinerja model dalam mendapatkan data yang relevan. Sedangkan recall atau sensitivitas merupakan ukuran kinerja model dalam mendapatkan data relevan yang terbaca. Dalam data mining, precision adalah jumlah data yang true positive (data yang positif dikenali secara benar sebagai positif) dibagi dengan jumlah data yang dikenali secara positif. Sedangkan recall adalah jumlah data yang true positive dibagi dengan jumlah data yang sebenarnya positif (true positive + true negative).

3) *Area Under ROC Curve* (AUC)

Receiver Operating Character (ROC) Curve merupakan suatu kurva dua dimensi yang menggambarkan trade-off antara True Positive (TP) rate dan False Positive (FP) rate, di mana TP rate bertindak sebagai sumbu Y, dan FP rate sebagai sumbu X. Pencatatan dalam ROC dinyatakan dalam sebuah klausa yaitu semakin ke kiri (1,0), maka dinyatakan sebagai klasifikasi prediksi yang mendekati negatif, sedangkan apabila semakin ke kanan (0,1), maka dinyatakan sebagai klasifikasi prediksi yang mendekati positif. Titik (0,1) menggambarkan klasifikasi yang sempurna, karena semua kelas positif diklasifikasikan secara benar sebagai positif, sedangkan titik (1,0) menggambarkan klasifikasi yang gagal, karena semua kelas positif diklasifikasikan sebagai kelas negatif (Bisri dan Wahono 2015, 29). AUC merupakan penilaian kinerja yang dapat diterima untuk kurva ROC. Nilai AUC berkisar antara 0 hingga 1, dengan pembagian klasifikasi sesuai dengan Tabel 1. (Gorunescu 2011, 326).

Tabel 1. Nilai AUC dan Implikasinya.

AUC	Keterangan
0.90 – 1.00	*Excellent Classification*
0.80 – 0.90	*Good Classification*
0.70 – 0.80	*Fair Classification*
0.60 – 0.70	*Poor Classification*
< 0.60	*Failure*

Sumber: Gorunescu, Florin. 2011. *Data Mining: Concept, Models, and Techniques*. New York: Springer-Verlag.

C. Penelitian Terkait

Penulis menemukan beberapa penelitian yang membahas mengenai prediksi kondisi financial/fiscal distress pada pemerintah daerah di Indonesia dan local government di

beberapa negara lain, seperti Amerika Serikat dan Australia. Namun, sejauh pengetahuan penulis, belum ada yang menggunakan teknik data mining dalam penelitiannya. Teknik data mining telah digunakan dalam beberapa penelitian terkait prediksi financial distress pada sektor swasta.

Sutaryo (2013) menggunakan nilai relevan informasi keuangan pada laporan keuangan pemerintah daerah dengan cash modified basis berupa rasio-rasio keuangan sebagai variabel penelitian. Hasil penelitian Sutaryo (2013) menunjukkan bahwa rasio keuangan atas laporan keuangan yang disusun dengan dasar cash modified mempunyai kemampuan untuk memprediksi status financial distress pemerintah daerah. Sutaryo menggunakan variabel independen berupa rasio-rasio keuangan entitas swasta yang disesuaikan dengan entitas pemerintahan. Rasio-rasio ini dikelompokkan menjadi profitability ratio, liquidity ratio, capital structure ratio, dan performance ratio. Tingkat keberhasilan model dalam memprediksi kondisi financial distress pada analysis sample mencapai 73,7%, dan pada holdout sample mencapai 68%.

Sedangkan Syurmita (2014) menggunakan variabel keuangan dan non-keuangan dalam memprediksi kondisi financial distress. Berdasarkan hasil penelitian Syurmita (2014), prediksi kondisi financial distress pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia dipengaruhi variabel keuangan berupa tingkat kemandirian keuangan dan solvabilitas daerah, dan variabel non-keuangan berupa derajat desentralisasi, populasi penduduk, dan pemekaran wilayah. Ketepatan prediksi model yang dihasilkan dalam penelitian ini mencapai 88,7%.

Sementara itu, di negara lain juga terdapat beberapa penelitian mengenai financial distress pada pemerintah lokal setempat. Jones dan Walker (2007) melakukan penelitian untuk menjelaskan variabel-variabel penjelas yang mempengaruhi financial distress pemerintah lokal di negara bagian New South Wales, Australia. Mereka menemukan bahwa tingkat financial distress pada pemerintah lokal dipengaruhi oleh jumlah populasi dan komposisi pendapatan.

Selain itu, Trussel dan Patrick (2009) juga melakukan penelitian untuk mengembangkan model prediksi financial distress pada pemerintah lokal di negara bagian Pennsylvania, Amerika Serikat. Penelitian ini menggunakan rasio-rasio keuangan yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu revenue concentration, administrative expenditures, debt usage, dan entity resources. Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi prediksi mencapai 91%.

Sedangkan penelitian terkait dengan prediksi financial distress dengan menggunakan teknik data mining lebih banyak dilakukan pada sektor swasta. Berikut ini adalah beberapa penelitian terkait prediksi financial distress yang menggunakan teknik data mining.

Moradi et al. (2013) melakukan penelitian tentang prediksi financial distress pada perusahaan yang terdaftar pada Tehran Stock Exchange dengan menggunakan teknik data mining. Dalam penelitiannya, mereka menggunakan teknik Support Vector Data Description (SVDD) dan Fuzzy C-Means (FCM) Clustering. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

dengan SVDD, model yang dibangun memiliki tingkat akurasi mencapai 92% dan dengan FCM, model yang dibangun memiliki tingkat akurasi mencapai 97%.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Wei-Sen Chen dan Yin-Kuan Du (2008) dengan sampel penelitian perusahaan yang terdaftar pada Taiwan Stock Exchange Corporation. Teknik yang digunakan adalah Artificial Neural Networks (ANN) dan K-Means Clustering. Hasilnya menunjukkan bahwa dengan ANN mampu membangun model prediksi dengan akurasi mencapai 82,14% dan dengan K-Means Clustering mencapai 73,81%.

Di samping itu, terdapat penelitian lainnya oleh Geng et al. (2014) dengan sampel penelitian perusahaan yang terdaftar pada Shanghai Stock Exchange dan Shenzen Stock Exchange. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Artificial Neural Network (ANN), Decision Tree (DT), dan Support Vector Machine (SVM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa model prediksi dengan menggunakan teknik Artificial Neural Network mampu memiliki kinerja yang lebih baik daripada Decision Tree dan Support Vector Machine.

D. Metode Penelitian

1. Data yang digunakan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data keuangan seluruh pemerintah daerah kabupaten dan kota di Indonesia. Data ini diperoleh dari situs DJPK, Kementerian Keuangan. Data keuangan yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data keuangan yang terdapat pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca yang disampaikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota pada periode tahun anggaran 2008 sampai dengan 2013.

Data keuangan yang dikumpulkan berbentuk file Excel yang merupakan gabungan dari laporan keuangan seluruh pemerintah daerah di Indonesia, baik pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota, pada periode tahun anggaran 2008-2013. File Excel yang didapatkan terbagi menjadi dua jenis untuk setiap tahun, yaitu file yang berisi gabungan data keuangan yang berasal dari LRA dan yang berasal dari Neraca. Data LRA dan Neraca yang diperoleh merupakan data yang telah di-update terakhir pada 21 November 2014. Data laporan keuangan Pemerintah Daerah yang berhasil dikumpulkan oleh penulis berjumlah 5706 laporan keuangan, sebagaimana dirinci pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Periode 2008-2013

No.	Tahun Anggaran	Jumlah Laporan	
		LRA	Neraca
1	2008	484	439
2	2009	509	431
3	2010	524	462
4	2011	523	505
5	2012	524	491
6	2013	501	313
Jumlah		**3065**	**2641**

Sumber: Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (diolah)

Data laporan keuangan yang digunakan dalam penelitian ini hanya laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten/kota saja, sedangkan data laporan keuangan pemerintah daerah provinsi tidak digunakan. Sehingga dari 5706 data laporan keuangan yang telah dikumpulkan dipilih 5336 laporan keuangan. Dari laporan-laporan keuangan yang telah terkumpul dipilih data keuangan yang akan digunakan untuk membentuk variabel-variabel prediktor dalam penelitian ini. Data keuangan yang digunakan berupa total realisasi pendapatan, realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD), realisasi pajak daerah, realisasi pendapatan transfer, total realisasi belanja, realisasi belanja administrasi, realisasi belanja modal, total aset, total aset lancar, total kewajiban, total kewajiban lancar, dan total ekuitas dana.

Dalam membangun model prediksi *financial Distress* ini, penulis menggunakan data keuangan dua tahun sebelum pemerintah daerah mengalami *financial Distress*. Artinya, apabila suatu pemerintah daerah kabupaten/kota mengalami *financial Distress* pada tahun ke-*t*, maka variabel atribut yang digunakan untuk memprediksi kondisi tersebut dihitung berdasarkan data keuangan pada tahun ke-(*t-2)*. Sehingga, setelah membangun atribut-atribut baru, langkah selanjutnya adalah membuat *dataset* sementara dengan atribut kelas berupa kondisi *financial Distress* tahun ke-*t* dan atribut rasio keuangan tahun ke-(*t-2*). *Dataset* tersebut berjumlah empat *dataset*, dengan masing-masing *dataset* terdiri dari atribut-atribut rasio keuangan tahun 2008 hingga 2011, dan atribut kelas yang berisi kondisi *financial Distress* tahun 2010 hingga 2013.

2. Variabel yang digunakan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel target dan variabel prediktor. Variabel target berupa variabel biner yang terdiri dari dua kelas, yaitu kelas *Distress* dan *Non-distress*. Variabel prediktor berupa rasio-rasio keuangan yang digunakan dalam penelitian Trussel dan Patrick (2009) serta Syurmita (2014). Rasio-rasio keuangan yang digunakan adalah *Tax to Total Revenue* (TAXREV), *Intergovernmental Revenue to Total Revenue* (IGR), *Administrative Expenditures to Total Expenditures* (ADMIN), *Debt Level* (DEBTLEVEL), *Debt to Total Revenue* (DEBTREV), *Entity Size* (SIZE), *Revenue Growth* (GROWTH), *Degree of Decentralization* (DoD), *Financial Independence* (FI), *Capital Outlay* (CAPREV), *Solvability* (SOLVABILITY), *Liquidity* (LIQUIDITY), dan *Leverage* (LEVERAGE). Penjelasan masing-masing variabel/atribut yang digunakan dapat dilihat pada Lampiran 1.

3. Langkah penelitian.

Langkah-langkah penelitian ini mengadopsi proses data mining dengan pendekatan CRISP-DM (Cross-Industry Standard Process for Data mining), yaitu meliputi pemahaman data (data understanding), persiapan data (data preparation), pemodelan (modelling), evaluasi, dan penerapan (Shearer, 2000), sebagaimana yang telah dilakukan oleh Geng, et al. (2014).

a. Pemahaman data (data understanding).

Tahapan ini dilakukan dengan memahami jenis-jenis data yang akan digunakan dalam penelitian. Status kondisi keuangan pemerintah daerah kabupaten/kota dibagi menjadi dua kelas yaitu kelas financial distress dan non-financial distress. Kriteria pemberian label kelas ini didasarkan pada penelitian Trussel dan Patrick (2009), di mana pemerintah yang mengalami defisit operasi kumulatif sebesar lebih dari 5% dari total pendapatan selama tiga tahun berturut-turut diberi label kelas financial distress (FD) dan sisanya diberi label kelas non-financial distress (non-FD). Kedua label kelas ini merupakan variabel target dari model prediksi dan merupakan variabel biner.

b. Persiapan data (*data preparation*).

Persiapan data meliputi pemilihan data, pembersihan data, konstruk data, dan integrasi data. Dari data yang tersisa setelah dibersihkan, kemudian dihitung rasio-rasio yang dibutuhkan untuk dijadikan sebagai variabel input dalam model. Kemudian, data rasio keuangan hasil perhitungan tersebut diintegrasikan sehingga membentuk record atau tabel yang baru.

Hasil akhir dari persiapan data ini adalah *dataset* akhir yang akan dijadikan sebagai data *input* dalam model yang diberi nama *Dataset_final.csv*. *Dataset* ini terdiri dari 13 atribut rasio keuangan dan satu atribut kelas, dengan jumlah *record* sebanyak 1380 *record*. Dari 1380 *record* ini, kelas *Distress* berjumlah 27 *record* dan kelas *Non-Distress* berjumlah 1353

record. Selain itu, *dataset* yang digunakan untuk penerapan model juga disiapkan. *Dataset* ini terdiri dari data keuangan pada tahun 2012, yang digunakan untuk memprediksi kondisi pada akhir tahun anggaran 2014. Hal ini dilakukan karena realisasi tahun 2014 belum diketahui secara keseluruhan, sehingga label kelas belum dapat diketahui. *File dataset* ini diberi nama *dataset_test.csv*.

Selain itu, apabila dilihat dari proporsi jumlah data pada masing-masing kelas, di mana jumlah data pada kelas *Distress* jauh lebih sedikit daripada kelas *Non-Distress*, jenis dataset yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis *dataset* yang tidak imbang (*imbalanced datasets*). Karena algoritma klasifikasi dalam *data mining* selalu berusaha untuk menimimalkan tingkat kesalahan dalam memprediksi label kelas, penerapannya pada dataset *training* yang tidak imbang akan menghasilkan informasi akurasi yang bias, di mana prediksi terhadap kelas mayoritas memiliki akurasi yang lebih tinggi daripada kelas minoritas (Nisa *et al*., 2013). Sehingga dibutuhkan perlakuan khusus terhadap *dataset* yang tidak imbang agar dapat menghasilkan model prediksi yang baik. Salah satu teknik yang banyak digunakan dalam mengatasi permasalahan dataset yang tidak imbang ini, adalah teknik *resampling* data, baik berupa *oversampling* data minoritas, *undersampling* data mayoritas, maupun kombinasi keduanya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *oversampling* data yang diperkenalkan oleh Chawla, *et al.* (2002), yaitu *Syntethic Minority Over-sampling Technique* (SMOTE). Teknik ini dilakukan untuk mereplikasi data pada kelas minoritas dengan membentuk data sintetis. Teknik ini bekerja dengan cara mencari *k nearest neighbor* (ketetanggaan data) pada setiap data kelas minoritas, kemudian membentuk data sintetis sebanyak persentase duplikasi yang diinginkan di antara data kelas minoritas dan *k nearest neighbor* yang dipilih secara acak (Sastrawan, 2010).

Dalam tahap pemodelan, penulis membangun model dengan menggunakan pendekatan *oversampling* terhadap data yang ada pada kelas minoritas dengan SMOTE. Nilai *k* yang digunakan adalah 5, serta persentase *oversampling* yang digunakan adalah 100% hingga 400%. Selain itu, pemodelan dengan *dataset* asli yang tidak imbang juga dilakukan untuk dibandingkan hasilnya dengan dataset hasil *oversampling*. Sehingga, terdapat lima jenis dataset yang dapat dijadikan sebagai data input dalam pemodelan.

c. Pemodelan (modelling).

Pemodelan dilakukan dengan menggunakan teknik klasifikasi Decision Tree, dengan kombinasi parameter yang disediakan dalam WEKA versi 3.7.12. Rincian parameter yang digunakan dapat dilihat pada Lampiran 2. Pada tahap ini, performa masing-masing model dipaparkan, selanjutnya dipilih model prediksi yang memiliki performa terbaik. Ukuran penilaian performa yang digunakan berupa nilai akurasi, nilai Area Under ROC Curve (AUC), tree size, dan Kappa Statistic.

d. Evaluasi (evaluation).

Setelah model dibangun, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi pola yang dihasilkan dari model prediksi yang telah dibentuk dan dipilih pada tahap pemodelan, serta melakukan pembahasan terkait pola yang dihasilkan.

e. Penerapan (deployment).

Pada tahap ini, model prediksi yang telah dihasilkan diterapkan pada dataset baru yang belum memiliki label kelas, untuk memprediksi label kelas dataset yang baru tersebut.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Pemodelan dan pemilihan model.

Model yang dihasilkan pada penelitian ini menggunakan lima jenis dataset, yaitu dataset asli yang tak imbang dan dataset yang telah di-*oversampling* sebesar 100% hingga 400%. Masing-masing dataset yang tersedia dilakukan pemodelan dengan tiga proses *pruning decision tree*, yaitu *unpruned*, *on-line pruning*, dan *post-pruning*.

Model *Unpruned* dibuat dengan mengubah parameter *unpruned* pada WEKA. Nilai pada parameter *unpruned* diubah dari FALSE menjadi TRUE. *On-line pruning* dilakukan dengan cara mengubah parameter *MinNumObj* dan *Confidence Factor*. Parameter ini menunjukkan jumlah minimal *instances* pada setiap "daun". Nilai parameter *MinNumObj* yang digunakan adalah sebesar 20, 30, dan 50, serta nilai *Confidence Factor* ditetapkan sebesar 0,95. Sedangkan *post pruning* dilakukan dengan cara mengubah nilai *Confidence Factor*. Nilai *Confidence Factor* adalah 0,1; 0,5; dan 0,95, serta parameter *MinNumObj* dibiarkan sesuai dengan *default* yaitu 2.

Metode evaluasi yang digunakan untuk menilai kinerja klasifikator ini adalah 10-fold Cross Validation. Metode ini dilakukan dengan memecah dataset menjadi 10 bagian data dengan ukuran yang sama. Pada setiap pemrosesan data berjalan, satu pecahan data berperan sebagai set data uji, sedangkan bagian lainnya berperan sebagai set data latih. Proses ini dilakukan sebanyak 10 kali sehingga setiap data dalam set data berkesempatan untuk menjadi data uji tepat satu kali dan menjadi set data latih sebanyak 9 kali. Jumlah model yang dihasilkan sebanyak 29 model yang diberi nama D1 hingga D29, dengan rincian yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rincian Masing-masing Model sesuai dengan *Dataset* dan proses *Pruning*.

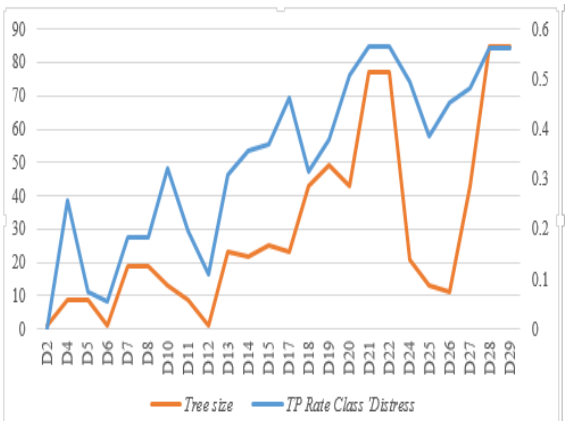
Model	*Dataset*	*Pruning*
D1	*Imbalanced dataset*	*Unpruned*
D2	*Imbalanced dataset*	*On-line Pruning*
D3	SMOTE 100%	*Unpruned*
D4-D5	SMOTE 100%	*On-line Pruning*
D6-D8	SMOTE 100%	*Post Pruning*
D9	SMOTE 200%	*Unpruned*
D10-D12	SMOTE 200%	*On-line Pruning*
D13-D15	SMOTE 200%	*Post Pruning*
D16	SMOTE 300%	*Unpruned*
D17-D19	SMOTE 300%	*On-line Pruning*
D20-D22	SMOTE 300%	*Post Pruning*
D23	SMOTE 400%	*Unpruned*
D24-D26	SMOTE 400%	*On-line Pruning*
D27-D29	SMOTE 400%	*Post Pruning*

Setelah pembangunan model dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis pada seluruh model yang telah dibangun. Namun hanya model yang telah melalui proses pruning yang dianalisis, baik yang secara on-line pruning maupun post pruning. Setelah analisis dilakukan, selanjutnya dipilih model yang memiliki nilai kinerja terbaik.

Pemilihan model pada penelitian ini tidak didasarkan pada nilai akurasi keseluruhan pada masing-masing model, namun didasarkan pada nilai True Positive (TP) Rate pada kelas Distress. Hal ini dikarenakan bahwa rata-rata akurasi pada semua model yang dibentuk tidak berbeda secara signifikan. Rata-rata nilai akurasi semua model secara keseluruhan sangat tinggi, yakni di atas 90%. Namun, nilai TP rate pada kelas Distress berubah-ubah. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah membangun model prediksi kondisi financial Distress, sehingga pemilihan model lebih difokuskan pada kemampuan model dalam memprediksi kelas Distress.

Grafik 1 menunjukkan perbandingan antara True Positive Rate pada kelas Distress dengan ukuran pohon pada masing-masing model. True Positive Rate merupakan nilai yang menunjukkan persentase jumlah instances yang dapat diklasifikasikan dengan benar sesuai dengan kelasnya terhadap total instances yang tersedia pada masing-masing kelas. TP rate pada kelas Distress menunjukkan banyaknya instances pada kelas Distress yang dapat diklasifikasikan secara benar ke dalam kelas Distress oleh model.

Grafik 1. Perbandingan antara Ukuran Pohon dengan True Positive Rate pada kelas Distress



Nilai TP rate tertinggi yang dimiliki oleh model adalah 0,565. Model yang memiliki nilai ini adalah model D21 dan D22. Namun ukuran pohon yang dimiliki masih besar yakni 77. Sedangkan, nilai TP rate terendah adalah 0,000 yang dimiliki oleh model D2 yang menggunakan dataset awal yang belum di-oversample pada kelas minoritasnya.

2. Evaluasi.

a. Evaluasi Model.

Model D24 merupakan salah satu model yang dibangun dengan input berupa dataset yang telah di-oversample kelas minoritasnya sebesar 400%, sehingga dataset yang digunakan terdiri dari 1488 instances. Evaluasi yang lebih mendalam pada Model D24 menunjukkan bahwa akurasi yang dimiliki oleh Model D24 adalah sebesar 92,3387%, yang berarti bahwa secara keseluruhan, Model D24 mampu mengklasifikasikan 1374 instances dengan benar. Kappa Statistic yang dimiliki oleh model masih cukup baik, yaitu 0,4989. Selain itu, nilai AUC yang dimiliki menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu 0,855. Nilai AUC ini berada pada interval 0,8-0,9. Berdasarkan Tabel II.2, model dengan nilai AUC yang terletak pada interval 0,8-0,9 dikategorikan sebagai good classification.

Confusion matrix menunjukkan jumlah instances yang diklasifikasikan secara tepat dan salah oleh model. Baris pertama pada Confusion Matrix menunjukkan instances yang pada faktanya berada pada kelas Distress. Angka pertama menunjukkan sebanyak 67 instances diklasifikasikan dengan benar ke dalam kelas Distress. Angka kedua menunjukkan bahwa sebanyak 68 instances yang sebenarnya berada pada kelas Distress diklasifikasikan secara salah ke dalam kelas Non-Distress.

Baris kedua menunjukkan instances yang pada faktanya berada pada kelas Non-Distress. Angka pertama menunjukkan sebanyak 46 instances diklasifikasikan secara salah ke dalam kelas Distress. Angka kedua menunjukkan bahwa sebanyak 1307 instances yang sebenarnya berada pada kelas Non-Distress diklasifikasikan secara benar ke dalam kelas Non-Distress.

Confusion Matrix juga menampilkan rincian akurasi pada masing-masing kelas pada model. Nilai rata-rata TP rate sebesar 0,923 menunjukkan bahwa model mampu mengklasifikasikan instances dengan benar pada masing-masing kelas rata-rata sebesar 92,3%. Tingkat akurasi ini didukung oleh nilai rata-rata False Positive Rate sebesar 0,461, Precision sebesar 0,918, Recall sebesar 0,923, dan F-measure sebesar 0,920.

b. Evaluasi Pola

Model D24 menghasilkan decision tree dengan ukuran pohon sebesar 21 dan jumlah daun sebanyak 11. Apabila dibandingkan dengan pola yang dihasilkan oleh model-model lainnya yang menghasilkan pohon-pohon yang memiliki ukuran yang lebih besar, Model D24 menghilangkan atribut-atribut seperti rasio antara belanja modal dengan total pendapatan (CAPREV), total utang (DEBTLEVEL), rasio antara total utang dengan total pendapatan (DEBTREV), solvabilitas (SOLVABILITY), derajat desentralisasi (DoD), dan kemandirian keuangan (FI). Hal ini menandakan bahwa keenam atribut tersebut tidak mempengaruhi prediksi kondisi financial Distress pada dua tahun yang akan datang.

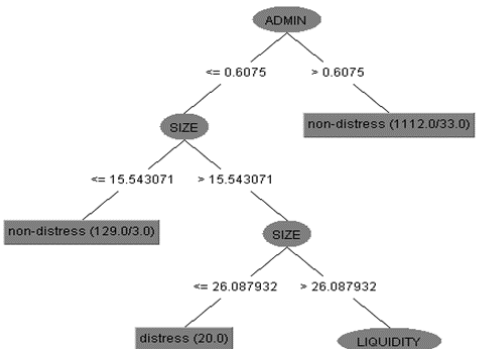
Atribut pertama yang menjadi akar pohon (root node) dan menjadi dasar klasifikasi pada decision tree adalah atribut ADMIN. Atribut ini merupakan rasio antara realisasi belanja administratif dengan total belanja keseluruhan. Belanja administratif dihitung dengan menjumlahkan realisasi belanja pegawai dengan belanja barang dan jasa.

Dalam pohon keputusan, atribut ADMIN dibagi menjadi dua cabang yaitu cabang dengan nilai ADMIN > 0,6075 dan cabang dengan nilai ADMIN ≤ 0,6075. Pada cabang yang berisi pemerintah daerah (pemda) kabupaten/kota dengan nilai ADMIN > 0,6075, model langsung mengklasifikasikan pemda tersebut ke dalam kelas Non-Distress. Hal ini berarti bahwa apabila suatu pemda kabupaten/kota memiliki nilai realisasi belanja administratif sebesar lebih dari 60,75% dari total realisasi belanja pada tahun berjalan, maka pemda tersebut dapat diprediksi tidak akan mengalami kondisi financial Distress. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian Trussel dan Patrick (2009), di mana pada penelitiannya, mereka menemukan bahwa kenaikan belanja administratif mampu mengurangi risiko pemerintah daerah untuk mengalami kondisi financial Distress. Selanjutnya pada cabang kedua, yaitu cabang yang berisi pemerintah daerah (pemda) kabupaten/kota dengan nilai ADMIN ≤ 0,6075, model akan melihat terlebih dahulu pada atribut SIZE. SIZE merupakan atribut yang menggambarkan

ukuran entitas, yang dalam hal ini adalah ukuran pemerintah daerah kabupaten/kota. Atribut ini dihitung dengan menggunakan logaritma natural dari total realisasi pendapatan. Apabila nilai atribut SIZE ≤ 15,5431, maka pemda kabupaten/kota akan diprediksi tidak mengalami kondisi financial Distress pada dua tahun mendatang. Apabila nilai atribut SIZE > 15,5431 dan SIZE ≤ 26,0879, maka pemda kabupaten/kota akan diprediksi mengalami kondisi financial Distress pada dua tahun yang akan datang.

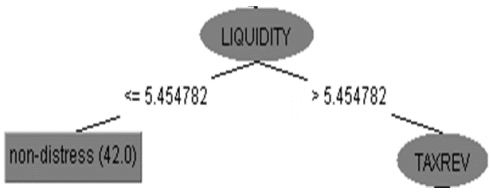
Selanjutnya, apabila nilai atribut SIZE > 26,8079, model akan melihat nilai atribut LIQUIDITY. Sampai pada proses ini, dapat disimpulkan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota yang diprediksi mengalami financial Distress adalah pemerintah daerah yang memiliki realisasi belanja administratif kurang dari atau sama dengan 60,75% dari total belanja dan ukuran realisasi pendapatan lebih dari 15,543 sampai dengan 26,088. Potongan pohon sampai pada proses ini ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Potongan 1 *Decision Tree* Model D24



Pada node atribut LIQUIDITY, model akan membentuk dua cabang yaitu cabang dengan nilai LIQUIDITY > 5,4548 dan cabang dengan nilai LIQUIDITY ≤ 5,4548. Atribut LIQUIDITY berisi nilai rasio likuiditas yang dihitung dengan membagi total aset lancar dengan total kewajiban lancar. Apabila nilai atribut LIQUIDITY kurang dari atau sama dengan 5,4548, maka pemerintah daerah kabupaten/kota akan langsung diklasifikasikan pada kelas non-Distress, hal ini berarti pemda tersebut diprediksi tidak mengalami financial Distress dua tahun berikutnya. Apabila nilai LIQUIDITY lebih dari 5,4548, maka model akan melihat nilai atribut TAXREV. Atribut ini merupakan atribut yang berisi nilai rasio antara realisasi pajak daerah dengan total pendapatan. Potongan pohon sampai pada proses ini ditampilkan pada Gambar 2.

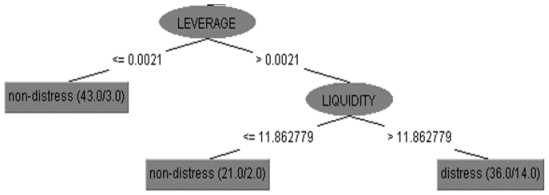
Gambar 2. Potongan 2 Decision Tree Model D24



Pada node atribut TAXREV, model membagi node menjadi dua cabang, yaitu cabang dengan nilai TAXREV ≤ 0,0077 dan cabang dengan nilai TAXREV > 0,0077. Pada cabang dengan nilai TAXREV ≤ 0,0077, model akan melihat pada atribut LEVERAGE. Atribut ini merupakan rasio antara jumlah utang atau kewajiban dengan total ekuitas dana. Apabila nilai atribut LEVERAGE ≤ 0,0021, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Non-Distress. Hal ini berarti bahwa apabila suatu pemda memiliki nilai rasio utang terhadap ekuitas dana kurang dari 0,0021, maka pemda tersebut diprediksi tidak akan mengalami financial Distress.

Selanjutnya, apabila nilai atribut LEVERAGE > 0,0021, model akan melihat kembali pada nilai atribut LIQUIDITY. Apabila nilai atribut LIQUIDITY ≤ 11,8628, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Non-Distress. Sedangkan, apabila nilai atribut LIQUIDITY > 11,8628, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Distress. Potongan pohon sampai pada proses ini ditampilkan pada Gambar 3.

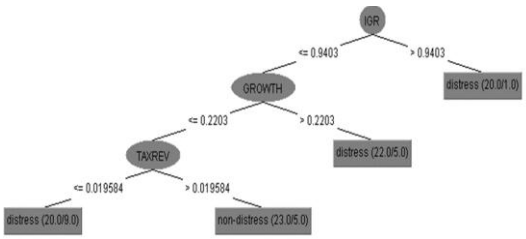
Gambar 3. Potongan 3 *Decision Tree* Model D24



Kemudian, pada cabang dengan nilai TAXREV > 0,0077, model akan melihat nilai atribut IGR. Atribut IGR merupakan rasio antara realisasi pendapatan transfer (intergovernmental revenue) dengan total realisasi pendapatan. Apabila nilai IGR lebih dari 0,9403, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Distress. Hal ini berarti bahwa apabila proporsi pendapatan transfer daerah sebesar 94,03%, maka pemda akan berisiko mengalami financial Distress.

Selanjutnya, apabila nilai atribut IGR ≤ 0,2203, maka model akan melihat pada atribut GROWTH. Atribut ini merupakan rasio antara pertumbuhan pendapatan selama dua tahun berturut-turut dengan total realisasi pendapatan tahun sebelumnya. Apabila nilai pertumbuhan pendapatan lebih dari 0,2203 atau 22,03%, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Distress. Apabila pertumbuhan pendapatan kurang dari atau sama dengan 22,03%, maka model akan melihat kembali pada nilai atribut TAXREV. Apabila nilai atribut TAXREV lebih dari 0,01958, maka model akan mengklasifikasikan pemda ke dalam kelas Non-Distress. Sedangkan, apabila nilai atribut TAXREV kurang dari atau sama dengan 0,01958, maka pemda diprediksi akan mengalami financial Distress. Potongan pohon sampai pada proses ini ditampilkan pada Gambar 4.

Gambar 4. Potongan 4 Decision Tree Model D24



Berdasarkan pola yang dihasilkan pada Model D24, kondisi pemerintah daerah yang diprediksi mengalami kondisi financial Distress, adalah sebagai berikut.

a. Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075 serta ukuran pemda lebih dari 15,543 dan kurang dari atau sama dengan 26,0879.
b. Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 11,8628, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan kurang dari 0,0077, dan rasio leverage lebih dari 0,0021.
c. Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, dan rasio pendapatan transfer terhadap total belanja lebih dari 0,9403.
d. Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, rasio pendapatan transfer terhadap total belanja kurang dari atau sama dengan 0,9403, dan pertumbuhan total pendapatan lebih dari 22,03%.
e. Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, rasio pendapatan transfer terhadap total belanja kurang dari atau sama dengan 0,9403, pertumbuhan total pendapatan lebih dari 22,03%, dan rasio pajak daerah terhadap total pendapatan kurang dari 0,01958.

3. Penerapan

Setelah dilakukan pemilihan dan evaluasi terhadap model, langkah selanjutnya adalah menerapkan Model D24 pada dataset yang belum diketahui kelasnya. Ringkasan hasil prediksi yang diperoleh dengan Model D24 disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Prediksi Model D24

Class	*Distress*	*Non-Distress*	*Total*
Jumlah data	1	407	408

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari total data test yang berjumlah 408 instances dengan kelas yang belum diketahui, sebanyak 407 diprediksi tidak mengalami financial Distress, dan hanya 1 instance yang diprediksi akan mengalami financial Distress dua tahun berikutnya. Jumlah instance yang diprediksi mengalami financial Distress hanya satu instance karena kondisi financial Distress ini merupakan kondisi yang jarang terjadi (rare case). Hal ini dapat dibuktikan dari jumlah data atau instances yang berhasil dikumpulkan pada dataset training hanya berjumlah 27 data dari 1380 data.

F. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

a. Model prediksi kondisi financial distress yang dibangun dengan teknik Decision Tree terdiri dari dari 29 model. Model-model ini dibangun dengan lima dataset yang berbeda. Hal ini dilakukan karena dataset asli merupakan dataset yang tidak imbang, di mana kelas Distress memiliki jumlah instance yang jauh lebih sedikit dari pada jumlah instance pada kelas Non-distress. Oleh karena itu, jumlah instance pada kelas Distress perlu dilakukan oversampling. Teknik oversampling yang digunakan adalah Synthetic Minority Oversampling Technique (SMOTE). Dataset yang digunakan dalam membangun model prediksi terdiri dari dataset asli dan dataset yang telah di-oversample sebanyak 100% hingga 400%. Sehingga, dataset input yang digunakan untuk membentuk model berjumlah 5 jenis dataset.

b. Dari 29 model yang dibangun dengan Decision Tree, dipilih satu model yang digunakan untuk memprediksi kondisi financial distress pada pemerintah kabupaten/kota di Indonesia, yaitu Model D24. Model ini memiliki ukuran pohon sebesar 21 dengan 11 daun dan nilai akurasi keseluruhan sebesar 92,3387%, serta nilai AUC sebesar 0,855.

c. Variabel atau atribut yang mempengaruhi proses prediksi financial distress berdasarkan Model D24 adalah rasio belanja administratif terhadap total belanja (ADMIN), ukuran entitas yang dihitung dari logaritma natural total pendapatan (SIZE), rasio likuiditas (LIQUIDITY), rasio pajak daerah terhadap total pendapatan (TAXREV), rasio leverage (LEVERAGE), rasio pendapatan transfer terhadap total pendapatan (IGR), dan pertumbuhan total pendapatan (GROWTH).

d. Berdasarkan pola yang dihasilkan pada Model D24, kondisi pemerintah daerah yang diprediksi mengalami kondisi financial distress, adalah sebagai berikut:
   1) Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075 serta ukuran pemda lebih dari 15,543 dan kurang dari atau sama dengan 26,0879.

2) Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 11,8628, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan kurang dari 0,0077, dan rasio leverage lebih dari 0,0021.
3) Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, dan rasio pendapatan transfer terhadap total belanja lebih dari 0,9403.
4) Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, rasio pendapatan transfer terhadap total belanja kurang dari atau sama dengan 0,9403, dan pertumbuhan total pendapatan lebih dari 22,03%.
5) Rasio realisasi belanja administratif terhadap total realisasi belanja kurang dari atau sama dengan 0,6075, ukuran pemda lebih dari 26,0879, rasio likuiditas lebih dari 5,4548, rasio pajak daerah terhadap total pendapatan lebih dari 0,0077, rasio pendapatan transfer terhadap total belanja kurang dari atau sama dengan 0,9403, pertumbuhan total pendapatan lebih dari 22,03%, dan rasio pajak daerah terhadap total pendapatan kurang dari 0,01958.

2. Saran

Model D24 dapat diterapkan untuk membantu pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai tool untuk memprediksi kondisi financial distress pada pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia. Selanjutnya hasil prediksi tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan tindakan-tindakan preventif guna mencegah terjadinya kondisi financial distress pada pemerintah daerah kabupaten/kota.

Model ini hanya dibangun dengan menggunakan atribut-atribut keuangan. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya, atribut-atribut non-keuangan sebaiknya ditambahkan guna mendapatkan model prediksi yang memiliki kinerja yang lebih baik.

G. Daftar Pustaka

Bisri, Achmad dan Romi Satria Wahono. 2015. Penerapan *Adaboost* untuk Penyelesaian Ketidakseimbangan Kelas pada Penentuan Kelulusan Mahasiswa dengan Metode *Decision Tree*. *Journal of Intellegent Systems* 1, no. 1: 27-32

Chawla, Nitesh V., Kevin W. Bowyer, Lawrence O. Hall, dan W. Phillip Kegelmeyer. 2002. SMOTE: Synthetic Minority Over-sampling Technique. *Journal of Artificial Intellegence Research* 16: 321-357.

Chen, Wei-Sen dan Yin Kuan Du. 2008. Using Neural Networks and Data Mining Techniques for The Financial Distress Prediction Model. *Expert System With Application* 36, no. 2: 4075-4086.

Chien, Chen-Fu dan Li-Fei Chen. 2008. Data Mining to Improve Personnel Selection and Enhance Human Capital: A Case Study in High-Technology Industry. *Expert System With Application* 34: 280-290.

Ding, Yongsheng, Xinping Song, dan Yueming Zen. 2008. Forecasting Financial Condition of Chinese Listed Companies Based on Support Vector Machines. *Expert System With Application* 34, no. 4: 3081-3089.

Drazin, Sam dan Matt Montag. 2012. Decision Tree Analysis Using Weka. *Machine Learning – Project II*. Miami: University of Miami.

Fu, Yongjian. 1997. Data Mining: Tasks, Techniques and Applications. *IEEE Potentials* 16, no. 4: 18-20.

Geng, Ruibin, Indranil Bose dan Xi Chen. 2015. Prediction of Financial Distress: An Empirical Study of Listed Chinese Companies Using Data Mining. *European Journal of Operating Research* 241: 236-247.

Gorunescu, Florin. 2011. *Data Mining: Concept, Models, and Techniques*. New York: Springer-Verlag.

Han, Jiawei, Micheline Kamber dan Jian Pei. 2012. *Data Mining: Concept and Techniques*. Edisi ke-3. San Fransisco: Morgan Kauffman Publishers.

Hand, David, Heikki Mannila, dan Padhraic Smyth. 2001. *Principles of Data Mining*. Massachusetts: The MIT Press.

Jones, Stewart dan Walker, R. G. 2007. Explanators of Local Government Distress. *ABACUS* 43, no. 3: 396-418.

Kloha, Philip, Carol S. Weissert, dan Robert Kleine. 2005. Developing and Testing a Composite Model to Predict Local Fiscal Distress. *Public Administration Review* 65, no. 3: 313-323.

Moradi, M., M. Salehi, Mohammad Ebrahim Ghorgani, dan Hadi Sadoghi Yazdi. 2013. Financial Distress Prediction of Iranian Companies Using Data Mining Techniques. *Organizacija* 46: 20-27.

Nisa, Umi Zhahratun, Budi Santosa, dan Stefanus Eko Wiratno. 2013. *Model Prediksi Financial Distress pada Perusahaan Manufaktur Go Public di Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XVIII. Surabaya.

Nurcahyo, Alan. 2015. Deteksi dan Karakterisasi Penunggak Pajak Menggunakan Teknik *Data Mining*. Skripsi. Tangerang Selatan: Sekolah Tinggi Akuntansi Negara.

Nursetyautami, Annisa Fisakinah. 2013. *Examining the Association between Local Government Financial Indicators and Public Service*. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference. London.

Prasetyo, Eko. 2014. *Data Mining: Mengolah Data Menjadi Informasi Menggunakan Matlab*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ritonga, Irwan Taufiq, C. Clark dan G. Wickremasinghe. 2012. Assessing Financial Condition of Local Government in Indonesia: An Exploration. *Public Municipal Finance* 1, no. 2: 37-50.

Shearer, Colin. 2000. The CRISP-DM Model: The New Blueprint for Data Mining. *Journal of Warehousing* 5, no. 4: 13-22.

Sutaryo. 2013. Nilai Relevan Informasi Laporan Keuangan *Cash Modified Basis:* Kemampuan Rasio Keuangan dalam Memprediksi Status *Financial Distress* Pemerintah Daerah di Indonesia. http://ssrn.com/abstract=2339632 (diakses pada 20 Agustus 2015).

Syurmita. 2014. *Prediksi Financial Distress Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi XVII. Mataram.

Witten, Ian H., Eibe Frank dan Mark A. Hall. 2011. *Data Mining: Practical Machine Learning Tools and Techniques*. Edisi ke-3. San Fransisco: Morgan Kauffman Publishers.

Trussel, John M., dan Patricia A. Patrick. 2009. A Predictive Model of Fiscal Distress in Local Government. *Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management* 21, no. 4: 578-616.

Lampiran 1. Penjelasan Atribut Rasio Keuangan yang Digunakan

No.	Nama Atribut	Pengukuran
1	*Tax to Total Revenue* (TAXREV)	$\frac{Pendapatan\ Pajak\ Daerah}{Total\ Pendapatan\ Daerah}$
2	*Intergovernmental Revenue to Total Revenue* (IGR)	$\frac{Pendapatan\ Transfer}{Total\ Pendapatan\ Daerah}$
3	*Administrative Expenditures to Total Expenditures* (ADMIN)	$\frac{(Belanja\ Pegawai + Belanja\ Barang\ dan\ Jasa)}{Total\ Belanja\ Daerah}$
4	*Debt Level* (DEBTLEVEL)	$\ln (Total\ Kewajiban)$
5	*Debt to Total Revenue* (DEBTREV)	$\frac{Total\ Kewajiban}{Total\ Pendapatan\ Daerah}$
6	*Entity Size* (SIZE)	$\ln (Total\ Pendapatan)$
7	*Revenue Growth* (GROWTH)	$\frac{Total\ Pendapatan\ Daerah_t - Total\ Pendapatan\ Daerah_{(t-1)}}{Total\ Pendapatan\ Daerah_{(t-1)}}$
8	*Degree of Decentralization* (DoD)	$\frac{Pendapatan\ Asli\ Daerah}{Total\ Pendapatan\ Daerah}$
9	*Financial Independence* (FI)	$\frac{Pendapatan\ Asli\ Daerah}{Total\ Belanja\ Daerah}$
10	*Capital Outlay* (CAPREV)	$\frac{Belanja\ Modal}{Total\ Pendapatan\ Daerah}$
11	*Solvability* (SOLVABILITY)	$\frac{Total\ Aset}{Total\ Kewajiban}$
12	*Liquidity* (LIQUIDITY)	$\frac{Total\ Aset\ Lancar}{Total\ Kewajiban\ Lancar}$
13	*Leverage* (LEVERAGE)	$\frac{Total\ Kewajiban}{Total\ Ekuitas\ Dana}$

Lampiran 2. Parameter yang Digunakan pada Masing-masing Model.

No.		binarysplit	confidenceFactor	debug	minNumobj	numFolds	reduceErrorPruning	saveInstanceData	seed	subtreeraising	unpruned	uselaplance	testmode
1	ModelD1	FALSE	0.25	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	TRUE	FALSE	10-fold cross validation
2	ModelD2	FALSE	0.95	FALSE	20	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
3	ModelD3	FALSE	0.25	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	TRUE	FALSE	10-fold cross validation
4	ModelD4	FALSE	0.95	FALSE	20	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
5	ModelD5	FALSE	0.95	FALSE	30	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
6	ModelD6	FALSE	0.1	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
7	ModelD7	FALSE	0.5	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
8	ModelD8	FALSE	0.95	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
9	ModelD9	FALSE	0.25	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	TRUE	FALSE	10-fold cross validation
10	ModelD10	FALSE	0.95	FALSE	20	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
11	ModelD11	FALSE	0.95	FALSE	30	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
12	ModelD12	FALSE	0.95	FALSE	50	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
13	ModelD13	FALSE	0.1	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
14	ModelD14	FALSE	0.5	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
15	ModelD15	FALSE	0.95	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
16	ModelD16	FALSE	0.25	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	TRUE	FALSE	10-fold cross validation
17	ModelD17	FALSE	0.95	FALSE	20	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
18	ModelD18	FALSE	0.95	FALSE	30	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
19	ModelD19	FALSE	0.95	FALSE	50	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
20	ModelD20	FALSE	0.1	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
21	ModelD21	FALSE	0.5	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
22	ModelD22	FALSE	0.95	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
23	ModelD23	FALSE	0.25	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	TRUE	FALSE	10-fold cross validation
24	ModelD24	FALSE	0.95	FALSE	20	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
25	ModelD25	FALSE	0.95	FALSE	30	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
26	ModelD26	FALSE	0.95	FALSE	50	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
27	ModelD27	FALSE	0.1	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
28	ModelD28	FALSE	0.5	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation
29	ModelD29	FALSE	0.95	FALSE	2	3	FALSE	FALSE	1	TRUE	FALSE	FALSE	10-fold cross validation

Lampiran 3. Rincian Hasil Evaluasi *10-fold Cross Validation* Masing-masing Model

Model	***Accuracy***	***TP Rate Class Distress***	***Kappa Statistic***	***AUC***	***Tree Size***	***Num of Leaves***
D1	97,7536%	0,000	-0,0051	0,538	9	5
D2	98,0435%	0,000	0	0,460	1	1
D3	95,5935%	0,185	0,2236	0,732	19	10
D4	96,0199%	0,259	0,3145	0,733	9	5
D5	95,7356%	0,074	0,1035	0,703	9	5
D6	96,091%	0,056	0,0903	0,521	1	1
D7	95,5224%	0,185	0,22	0,741	19	10
D8	95,5224%	0,185	0,22	0,741	19	10
D9	94,8396%	0,370	0,4219	0,814	51	26
D10	95,1185%	0,321	0,4036	0,757	13	7
D11	94,0028%	0,198	0,2444	0,733	9	5
D12	93,7268%	0,111	0,1424	0,633	1	1
D13	94,9093%	0,309	0,3827	0,769	23	12
D14	94,8396%	0,358	0,4138	0,796	43	22
D15	93,8396%	0,370	0,4219	0,801	49	25
D16	93,8398%	0,556	0,5383	0,791	79	40
D17	93,9767%	0,463	0,5005	0,807	23	12
D18	93,8398%	0,315	0,4024	0,805	43	22
D19	93,4292%	0,380	0,4274	0,787	49	25
D20	93,5661%	0,509	0,5048	0,779	43	22
D21	93,9083%	0,565	0,5454	0,800	77	39
D22	93,9083%	0,565	0,5454	0,800	77	39
D23	92,8091%	0,563	0,5476	0,791	85	43
D24	**92,3387%**	**0,496**	**0,4989**	**0,855**	**21**	**11**
D25	91,0618%	0,385	0,3913	0,794	13	7
D26	91,8683%	0,452	0,4584	0,786	11	6
D27	93,3468%	0,481	0,5329	0,702	43	22
D28	92,9435%	0,563	0,5529	0,814	85	43
D29	92,8091%	0,563	0,5476	0,810	85	43

ISBN 978-602-73638-0-9

PELUANG DAN TANTANGAN WIDYAISWARA PUSDIKLAT PAJAK DALAM EVALUASI DAN PENGEMBANGAN DIKLAT

Agus Suharsono, Widyaiswara Madya, Pusdiklat Pajak, e-mail: gusharpramudito@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian tentang peluang dan tangtangan Widyaiswara Pusdiklat Pajak dalam evaluasi dan pengembangan diklat ternyata peluangnya sangat besar. Berdasarkan hasil rapat TPI Kementerian Keuangan untuk penilaian angka kredit periode Oktober 2015 diperoleh informasi bahwa LAN mensyaratkan untuk dapat naik pangkat dan jabatan sub unsur evaluasi dan pengembangan diklat (sub unsur C) harus ada kegiatan. Tahun 2015 diklat yang diadakan untuk dapat dievaluasi sebanyak 48 diklat yang terdiri dari 184 kelas. Evaluasi diklat adalah penelitian evaluatif yang dapat dilakukan dengan menerapkan model evaluasi dunia pendidikan misalnya evaluasi empat level Kirkpatrick, Model CIPP *(Context, Input, Process, Product)*, Model ROTI *(Return On Investment Training)*, Model Evaluasi sumatif, Model Evaluasi Formatif. Untuk pengembangan diklat berupa AKD terdapat perbedaan penamaan antara Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 maupun Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 menyebutnya dengan AKD, sedangkan PMK nor 37/PMK.012/2014 menyebutnya dengan IKD. Perlu ada ada penyamaan istilah agar ada Surat Tugas/Surat Keputusan Tim maupun Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan sama untuk menghindari terkoreksinya angka kredit. Selain itu PMK Nomor 37/PMK.012/2014 mengatur bahwa penanggung jawab pelaksana IKD adalah Unit Pelaksana IKD yang dalam hal ini adalah DJP sedangkan Pusdiklat Pajak sebagai Unit Pengelola IKD. Sehingga perlu jalan keluar agar Widyaiswara Pusdiklat Pajak dapat melakukan AKD misalnya bersama-sama melakukan AKD antara DJP dengan Pusdiklat Pajak atau berbagi melaksanakan AKD, diklat mana yang akan dilakukan AKD oleh DJP dan mana yang akan dilakukan oleh Pusdiklat Pajak. Kegiatan pengembangan diklat berupa penyususnan modul diklat tidak ada masalah. Peluang tersebut memungkinkan Widyaiswara Pusdiklat Pajak naik pangkat dan jabatan dalam dua tahun, namun sekaligus ada tantangan untuk menjaga kesesuaian kompetensi dengan jabatan. Untuk menghilangkan kesenjangan tersebut Widyaiswara harus mengembangkan diri dalam tiga hal yaitu kompetensi spesialisasinya, kompetensi evaluasi dan pengembangan diklat, serta kompetensi menulis karya tulis ilmiah.

Kata Kunci: evaluasi dan pengembangan diklat, Widyaiswara

A.Pendahuluan

Terdapat perbedaan pengertian Widyaiswara antara Permenpan Nomor 14 Tahun 2009 dengan Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Perbedaan tersebut memberi harapan dan tantangan bagi Widyaiswara

baik dari sisi fungsinya maupun angka kreditnya. Untuk memudahkan memahami dapat disandingkan sebagai berikut.

Permenpan No. 14 Tahun 2009	Permen PAN dan RB No. 22 Tahun 2014
Pasal 1 angka 1. Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang mendidik, mengajar dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Lembaga Diklat Pemerintah, yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.	Pasal 1 angka 2. Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS yang selanjutnya disingkat Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.
Pasal 1 angka 2. Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah.	Pasal 1 angka 3. Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenag, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Dari perbandingan tersebut nampak bahwa dari definisi Jabatan Fungsional Widyaiswara maupun definisi Widyaiswara tugas Widyaiswara bertambah, yang dulunya hanya Dikjartih, ditambah dengan evaluasi dan pengembangan diklat. Penambahan tersebut tentu saja menjadikan peluang sekaligus tantangan bagi Widyaiswara. Berlatar belakang hal tersebut, tulisan ini akan membahas tentang apa peluang dan tantangan Widyaiswara Pusdiklat Pajak dalam evaluasi dan pengembangan diklat?

B. Evaluasi Diklat

Permenpan Nomor 14 Tahun 2009 sudah mengatur bahwa salah satu kegiatan Widyaiswara adalah melakukan evaluasi diklat, namun dalam definisi Widyaiswara maupun definisi Jabatan Fungsional Widyaiswara tidak disebutkan. Penyebutan melakukan evaluasi dan pengembangan diklat dalam definisi Widyaiswara maupun definisi Jabatan Fungsional Widyaiswara dalam Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 mengidentifikasi bahwa saat ini Widyaiswara dituntut untuk terlibat evaluasi dan pengembangan diklat.

Berdasarkan hasil rapat TPI Kementerian Keuangan untuk penilaian angka kredit periode Oktober 2015 diperoleh informasi bahwa LAN mensyaratkan untuk dapat naik pangkat dan jabatan sub unsur evaluasi dan pengembangan diklat (sub unsur C) harus ada kegiatan. Meski tidak dibatasi harus berapa angka kredit, namun kebijakan ini dapat dipahami karena memang fungsi yang menjadi tugas pokok fungsi dan tanggung jawab Widyaiswara saat ini ditambah dengan evaluasi dan pengembangan diklat. Sisi baik kebijakan ini adalah Widyaiswara terlibat secara lebih menyeluruh terhadap proses diklat. Jika suatu diklat berhasil akan menaikkan prestise Widyaiswara, jika diklat kurang berhasil Widyaiswara ikut mencari pokok masalah dan altenatif pemecahannya. Kebijakan ini harus dipandang sebagai pengakuan keberadaan Widyaiswara sebagai faktor penting dalam suatu diklat.

Widyaiswara tidak dapat melakukan dikjartih dengan baik jika tidak terlibat dari ananisis kebutuhan diklat, pembuatan kurikulum, dan evaluasi. Tidak bisa dipungkiri Widyaiswara mempunyai banyak informasi dan pengalaman selama proses dikjartih yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan pengembangan diklat. Hal ini tentu saja berbeda jika evaluasi dan pengembanagn diklat dilakukan hanya oleh struktural tanpa melibatkan Widyaiswara.

354

Adapun sub unsur kegiatan evaluasi diklat ada dua bentuk yaitu pengevaluasian penyelenggaraan diklat dan pengevaluasian kinerja Widyaiswara yaitu menjadi Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara. Tim ini hanya bagi Widyaiswara yang ditunjuk sebagai Tim Penilai, termasuk Tim Penilai Instansi. Berbeda dengan pengevaluasian penyelenggaraan diklat dapat dilakukan oleh siapa saja, tetapi tetap harus dengan penugasan pimpinan lembaga diklat. Adapun besaran angka kredit kegiatan evaluasi diklat adalah sebagai berikut.

Kegiatan	Angka Kredit
1. Pengevaluasian penyelenggaraan diklat di instansinya	0,40
2. Pengevaluasian kinerja Widyaiswara	0,15

Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 tidak menjelaskan cakupan kegiatan evaluasi diklat. Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara juga tidak memberikan penjelasan tentang cakupan kegiatan evaluasi diklat. Namun kita dapat menelisik berdasarkan kriteria laporan evaluasi diklat yang mengambarkan kesesuaian antara proses perencanaan diklat dengan penyelenggaraan diklat meliputi: permasalahan, analisis, altenatif pemecahan, kesimpulan dan saran. Sehingga kita

dapat simpulkan bahwa evaluasi diklat ini bersifat ilmiah. Jika dilihat dari isi laporannya sebenarnya evaluasi diklat merupakan salah satu bentuk dari penelitian, yaitu penelitian evaluatif (Arikunto, 2014).

Sebagai pembanding kita dapat telisik Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan. Sukardi, menjabarkan masing-masing evaluasi tersebut sebagai berikut (Sukardi, 2011):

1. Evaluasi terhadap peserta didik atau evaluasi pembelajaran kegiatannya dalam lingkup kelas atau proses belajar mengajar. Kegiatan ini jika dilakukan oleh Widyaiswara termasuk dalam kegiatan menyusun soal ujian dan memeriksa hasil ujian diklat.
2. Evaluasi program lingkup kegiatannya lebih luas dimulai dari evaluasi kurikulum sampai pada evaluasi program. Yang menjadi objek evaluasi program dapat bervariasi termasuk di antaranya kebijakan program, implementasi program, dan efektivitas program.
3. Evaluasi sistem lingkup kegiatannya paling luas, macam kegiatannya termasuk evaluasi sistem misalnya evaluasi diri, evaluasi internal, evaluasi eksternal, dan evaluasi kelembagaan (akreditasi) untuk mencapai tujuan lembaga.

Sebagai kegiatan ilmiah, evaluasi diklat perlu juga menerapkan model evaluasi yang sering dipakai dalam dunia pendidikan. Salah satu yang sering dipakai adalah model evaluasi empat level Kirkpatrick yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick, sebagai berikut.

1. Level 1: Reaksi *(Reaction),* mengevaluasi instruktur, fasilitas pelatihan, jadwal pelatihan, media pelatihan, materi pelatihan, konsumsi selama pelatihan berlangsung, pemberian latihan atau tugas, studi kasus, handout.
2. Level 2: Pembelajaran *(Learning),* untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar setiap sesi pelatihan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.
3. Level 3: Perilaku *(Behavior),* dilakukan setelah pelatihan untuk melihat bagaimana perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan, serta bagaimana sikap stake holder terhadap hasil pelatihan.
4. Level 4: Hasil (Dampak), merupakan evaluasi jangka panjang tentang kinerja lembaga yang terjadi akibat kinerja anggota organisasi yang mengikuti pelatihan, dilakukan tiga sampai empat tahun setelah pelatihan.

Erny Arianty melakukan penelitian penerapan evaluasi diklat yang dilaksanakan di Balai Diklat Keuangan Cimahi berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-01/PP/2012 tanggal 29 Februari 2012 tentang Pedoman Evaluasi dan Rekomendasi Diklat di Lingkungan Kementerian Keuangan dikaitkan dengan model evaluasi Kirkpatrick, evaluasi diklat yang telah dilaksanakan di BDK Cimahi sudah sampai pada level 1 dan level 2 (Arianty, 2015).

Model evaluasi, jika kita telusuri dalam literatur sangat banyak. Selain model Kirkpatrick antara lain: Model CIPP *(Context, Input, Process, Product)*, Model ROTI *(Return On Investment Training)*, Model Evaluasi sumatif, Model Evaluasi Formatif (Warsito, 2015). Sukardi meringkas beberapa model evaluasi diklat sebagai berikut (Sukardi, 2014).

Nama Model	Penekanan dalam Penilaian
1. *Goal Oriented Model* atau Model Tyler	Evaluasi ditekankan tercapainya tujuan pada perkembangan dan efektivitas inovasi pendidikan
2. Evaluasi berorientasi pada keputusan	Evaluasi ditekankan pada memfasilitasi pertimbangan cerdas terhadap pembuatan keputusan yang ditentukan
3. Penilaian transaksional	Evaluasi ditekankan pada penajabaran dan penerangan proses dan nilai perpektif subjek kunci
4. Goal Free Evaluation	Evaluasi didasari pada pengaruh program pada kriteria dari konsep kisi-kisi kerja itu sendiri
5. Advisory evaluation	Evaluasi ditekankan pada kasus komparatif yang dihadirkan untuk mendapatkan informasi unggulan program diambil
6. Evaluasi sumatif dan formatif	Evaluasi formatif merupakan evaluasi dengan tujuan peningkatan mutu layanan, sedangkan evaluasi sumatif memiliki tujuan yang berkaitan dengan tingkatan kompetensi yang dicapai para lulusan

Jika kita telisik ketentuan yang ada kegiatan evaluasi diklat ini tidak dibatasi pada tahap apa, sampai pada tahap mana, dengan metode apa. Jadi evaluasi diklat yang dapat dikembangkan oleh Widyaiswara sangat luas dan beragam. Evaluasi diklat juga dapat dilihat dari jenis keputusan yang akan diambil (Sukardi, 2014), yaitu sebagai berikut:

Jenis Evaluasi	Variabel Terukur	Jenis Keputusan
Siswa	1. Pencapaian 2. Kemampuan 3. Kepribadian	1. Kelulusan 2. Seleksi/Penempatan 3. Perspektif instruksional
Kurikulum	1. Pencapaian 2. Sikap	1. Referensi, tujuan 2. Komparasi efektifitas 3. Efektifitas biaya
Lembaga diklat	1. Pencapaian	1. Perpektif instruksional

Jenis Evaluasi	Variabel Terukur	Jenis Keputusan
	2. Kemampuan 3. Personal	2. Alokasi sumber daya
Proyek penelitian	1. Pencapaian 2. Kebermanfaatan	1. Tujuan 2. Efisiensi pelaksanaan 3. Efektifitas

Dari tabel tersebut jenis evaluasi yang sesuai dengan kegiatan Widyaiswara adalah jenis penelitian siswa, kurikulum, dan lembaga diklat. Untuk jenis evaluasi proyek penelitian lebih cocok dengan kegiatan Widyaiswara pengembangan profesi dalam bentuk pembuatan karya tulis/karya ilmiah dalam bidang spesialisasi keahliannya dan lingkup kediklatan, dalam hal ini tebih tepat sebagai karya tulis ilmiah dalam lingkup kediklatan. Namun untuk dapat diakui angka kreditnya perlu satu langkah lagi yaitu dimuat dalam jurnal ilmiah, majalah ilmiah, buku prosiding, atau dipresentasikan dalam pertemuan ilmiah. Salah satu altenatif publikasi dapat melalui Jurnal Lingkar Widyaiswara *online* (http://juliwi.com).

Untuk Pusdiklat Pajak potensi kegiatan Widyaiswara untuk melakukan pengevaluasian diklat sangat besar. Berdasarkan Kalender Diklat Tahun 2015 diketahui terdapat 48 diklat teknis maupun diklat fungsional, yang terdiri dari 184 kelas, dengan jumlah peserta sebesar 6.562 orang. Jika dilakukan pengevaluasian per diklat saja sudah ada 48 evaluasi. Jika dalam melakukan evaluasi dilakukan dengan beberapa model pasti jumlahnya akan lebih banyak dan hasilnya akan lebih komplit.

C.Pengembangan Diklat

Berdasarkan Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 selain evaluasi, pengembangan diklat juga merupakan unsur utama. Sub unsur kegiatan pengembangan diklat dan besaran angka kreditnya adalah sebagai berikut.

Kegiatan	Angka Kredit
1. Terlibat dalam pelaksanaan AKD (KK 25)	2,50
2. Terlibat dalam penyusunan Kurikulum Diklat (KK 26)	0,15
3. Terlibat dalam penyusunan modul diklat	5,00

Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 tidak menjelaskan cakupan kegiatan pengembangan diklat. Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara juga tidak memberikan penjelasan tentang cakupan kegiatan pengembangan diklat. Namun kita dapat menelisik berdasarkan kriteria penilaian

laporan analisis kebutuhan diklat (AKD). Laporan AKD mengikuti standar laporan kegiatan penelitian/kajian ilmiah yang didalamnya memuat antara lain: pendahuluan, tinjauan pustaka (teori dan peraturan perundangan), intrumen AKD, hasil AKD, dan penutup.

Untuk Widyaiswara Pusdiklat Pajak ada yang harus dibahas sehubungan dasar hukum dan pihak yang harus melakukan AKD. Peraturan Kepala BPPK Nomor PER-004/PP/2011 tentang Pedoman Analisis Kebutuhan dan Identifikasi Kebutuhan Diklat Di Lingkungan Kementerian Keuangan memisahkan kegiatan AKD dengan Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD). AKD adalah rangkaian proses yang sistematis dalam menganalisis kesenjangan/perbedaan antara sasaran dan keadaan nyata atau diskrepansi antara kinerja standar (yang diharapkan) dan kinerja nyata (yang dimiliki), dimana diklat merupakan salah satu upaya mengatasi kesenjangan/perbedaan tersebut. Sedangkan IKD adalah suatu proses untuk mengidentifikasi dan mengharmonisasi jenis-jenis diklat yang dibutuhkan oleh unit pengguna baik di tingkat organisasi, jabatan, maupun individu dengan menterjemahkan kebutuhan kompetensi unit pengguna ke dalam suatu desain diklat.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.012/2014 tentang Pedoman Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Non Gelar Di Lingkungan Kementerian Keuangan tidak lagi mengenal AKD, tapi IKD yaitu serangkaian proses kegiatan analisis dan identifikasi kesenjangan kompetensi pada PNS dan CPNS Unit Pengguna. Karena Peraturan Menteri Keuangan lebih tinggi kedudukannya maka dapat meniadakan Peraturan Kepala BPPK. Artinya di Kementerian Keuangan tidak dikanal adanya AKD namun IKD. Padahal Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 maupun Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 mengenalnya sebagai AKD. Untuk itu perlu klarifikasi dan harmonisasi bahwa yang dimaksud IKD dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.012/2014 adalah AKD yang dimaksud dalam Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 maupun Perkalan Nomor 26 Tahun 2015, alasannya karena IKD didefinisikan sebagai "...serangkaian proses kegiatan analisis...". Jadi sebenarnya IKD maupun AKD sama kegiatannya yaitu *Training Need Analysis* (TNA). Sehingga jika ada perbedaan istilah dalam Surat Tugas/Surat Keputusan Tim maupun Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan tidak menjadi dasar mengkoreksi angka kreditnya. Tentu saja jalan keluar yang paling ideal adalah menyamakan istilah yaitu AKD.

Hal lain yang perlu harmonisasi adalah bahwa Pasal 5 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.012/2014 mengatur bahwa penanggung jawab pelaksana IKD terdiri dari:

1. Unit Pelaksana IKD yaitu unit yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengembangan SDM di lingkungan unit eselon I Kementerian Keuangan dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Pajak.
2. Unit Pengelola IKD yaitu BPPK dalam hal ini Pusdiklat Pajak.
3. Unit Pembina Sumber Daya Manusia (UPSDM) yaitu Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan.

Adapun tugas Unit Pelaksana IKD (DJP) dan Unit Pengelola IKD (Pusdiklat Pajak) adalah sebagai berikut:

Unit Pelaksana IKD (DJP)	Unit Pengelola IKD (Pusdiklat Pajak)
1. membuat perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan IKD sesuai kebutuhan Unit Pengguna; 2. mengikuti pembahasan perencanaan pelaksanaan IKD yang diselenggarakan oleh Unit Pengelola untuk masing-masing unit eselon I Kementerian Keuangan; 3. melakukan proses IKD pada lingkup eselon II masing-masing; 4. mengoordinasikan pelaksanaan IKD pada seluruh unit kerja di lingkungan Unit Pengguna; 5. merekapitulasi seluruh data hasil IKD; 6. menyampaikan hasil IKD Unit Pengguna kepada Unit Pengelola; 7. mengikuti verifikasi data hasil IKD dengan Unit Pengelola; dan 8. mengikuti harmonisasi program Diklat Non Gelar.	1. bertindak sebagai mitra Unit Pengguna dalam pelaksanaan IKD; 2. menyelenggarakan kegiatan verifikasi data hasil IKD yang disusun oleh Unit Pelaksana; 3. menindaklanjuti hasil IKD sebagaimana dimaksud pada huruf c melalui proses Desain Program Diklat Non Gelar; 4. menyelenggarakan harmonisasi Diklat Non Gelar.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas pelaksana AKD/IKD adalah Unit Pelaksana (DJP) sedangkan Unit Pengelola (Pusdiklat Pajak) bertindak sebagai mitra, verifikasi data, Desain Program Diklat, dan harmonisasi. Artinya jika hanya berdasarkan ketentuan tersebut kurang kuat untuk Widyaiswara melakukan AKD/IKD berdasarkan Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014. Hal ini perlu dicarikan jalan keluar agar Widyaiswara dapat melakukan kegiatan AKD sebagai tugas pokok fungsi dan tanggungjawabnya. Apalagi sesuai informasi dari pihak LAN bahwa sub unsur C harus ada sebagai syarat dapat naik pangkat dan jabatan.

Berdasarkan Kalender Diklat Tahun 2016 jumlah diklat direncanakan 44 diklat, jumlah kelas 185, dan jumlah peserta 6.193 orang. Melihat jumlahnya yang sangat besar itu perlu dilakukan pembahasan apakah Unit Pelaksana (DJP) mampu melakukan AKD/IKD sendirian. Solusi yang saling menguntungkan dan kerjasama adalah:

1. Bersama-sama melakukan AKD/IKD antara Unit Pelaksana (DJP) dengan Unit Pengelola (Pusdiklat Pajak).
2. Berbagi pelaksanaan AKD/IKD, Unit Pelaksana (DJP) dan Unit Pengelola (Pusdiklat Pajak) membagi diklat mana yang akan dilakukan AKD/IKD sendiri-sendiri.

Kegiatan pengembangan diklat berikutnya adalah terlibat dalam penyusunan kurikulum diklat. Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 menjelasakan kurikulum diklat adalah seperangkat rencana dan pengaturab diklat yang berisi tujuan, sasaran, deskripsi diklat, silabi masing-masing mata diklat, serta metode diklat yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran. Surat Edaran Nomor SE-32/MK.12/2013 tentang Ketentuan dan Mekanisme Penyususnan Kurikulum Diklat Di Lingkungan BPPK, mendefinisikan kurikulum adalah seperangkat rancana dan pengaturan diklat yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran dan terdiri dari Kerangka Acuan Diklat, Garis-garis Besar Program Pembelajaran, dan Satuan Acara Pembelajaran Acuan. Kegiatan penyusunan kurikulum diklat bagi Widyaiswara Pusdiklat Pajak tidak ada masalah, tinggal menjalankan semua ketentuan yang sudah ada. Potensi pelaksanaan kegiatannya juga besar karena banyaknya jumlah diklat.

Kegiatan pengembangan diklat berikutnya adalah terlibat dalam penyususnan modul diklat. Perkalan Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pedoman Penulisan Modul diklat Pendidikan dan Pelatihan tanggal 14 September 2009. Kepala BPPK mengeluarkan Peraturan Nomor PER-003/PP/2009 tentang Pedoman Penyusunan Modul diklat Di Lingkungan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan, tanggal 27 Maret 2009. Adapun tujuan pengaturan pembuatan modul diklat adalah untuk mewujudkan pembelajaran diri sendiri maka diperlukan modul diklat yang dapat digunakan untuk belajar secara mandiri *(self instructional)*, yang penggunaannya tidak tergantung dengan media lain *(stand alone)*, dapat memberikan kesempatan peserta didik untuk berlatih dan memberikan rangkuman, melakukan tes sendiri *(self test)* dan mengakomodasi kesulitan peserta didik dengan memberikan tindak lanjut dan umpan balik, perlu Pedoman Penyusunan Modul diklat di Lingkungan BPPK.

Jadi saat ini, ada dua peraturan yang mengatur tentang pedoman penyusunan modul diklat di lingkungan BPPK. Untuk memudahkan memahami dan melihat perbedaan serta persamaan antara keduanya dapat kita lihat dalam tabel sebagai berikut.

PERKALAN No: 5 Tahun 2009		**PERKABPPK No: PER-003/PP/2009**	
1	Halaman Sampul	1	Halaman Judul
2	Kata Pengantar	2	Kata Pengantar
3	Daftar Isi	3	Daftar Isi
4	Daftar Informasi Visual	4	Daftar Tabel
5	Daftar Lampiran	5	Daftar Gambar
1	Petunjuk Penggunaan Modul diklat	6	Daftar Lampiran
2	Pendahuluan	7	Petunjuk Penggunaan Modul diklat
3	Materi Pokok 1	8	Peta Konsep Modul diklat
4	Materi Pokok 2	9	Pendahuluan
5	Materi Pokok 3 dan seterusnya	1	Deskripsi Singkat
6	Penutup	2	Prasyarat Kompetensi
7	Kunci Jawaban	3	Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)
8	Daftar Pustaka	4	Relevansi Modul diklat
9	Glosari	10	Kegiatan Belajar
		1	Kegiatan Belajar 1
			a. Judul
			b. Indikator
			c. Uraian dan Contoh
			d. Latihan
			e. Rangkuman
			f. Tes Formatif 1
			g. Umpan Balik dan Tindak Lanjut
		2	Kegiatan Belajar 2, 3, dan seterusnya
		11	Penutup
		12	Tes Sumatif
		13	Kunci Jawaban (Tes Formatif Dan Tes Sumatif)
		14	Daftar Istilah
		15	Daftar Pustaka

Dari tabel tersebut kita dapat mengetahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pengaturan modul diklat yang diatur dalam Perkalan No. 5 Tahun 2009 dengan Perka BPPK No. PER-003/PP/2009. Dapat kita katakan bahwa Perka BPPK No. PER-003/PP/2009 mengatur lebih terperinci. Kegiatan penyusunan modul diklat bagi Widyaiswara Pusdiklat Pajak tidak ada masalah karena banyaknya diklat yang akan diselenggarakan. Paling penting adalah perencanaan anggaran dan waktu pembuatan modul diklat.

Penambahan kegiatan evaluasi dan pengembangan diklat bagi Widyaiswara Pusdiklat Pajak memberikan peluang yang sangat besar untuk mendapatkan angka kredit yang cukup besar. Sehingga tidak menutup kemungkinan akan banyak Widyaiswara yang dapat naik pangkat dalam dua atau tiga tahun. Hal ini juga menimbulkan tantangan yang mungkin timbul yaitu adanya kesenjangan antara pangkat dengan kompetensi. Jangan sampai ada Widyaiswara dengan jenjang yang tinggi tapi memiliki kompetensi yang rendah (Basuki, 2015).

Untuk menghilangkan kesenjangan tersebut Widyaiswara harus mengembangkan diri dalam tiga hal yaitu kompetensi spesialisasinya, kompetensi evaluasi dan pengembangan diklat, serta kompetensi menulis karya tulis ilmiah. Untuk kompetensi spesialisasi tidak ada kendala yang berarti. Semua Widyaiswara Pusdiklat Pajak adalah hasil seleksi yang ketat dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di DJP minimal sepuluh tahun. Namun untuk kemampuan menulis karya tulis ilmiah. Berdasarkan Tabulasi Penilaian Angka Kredit Widyaiswara Pusdiklat Pajak Periode Oktober 2015, sebagai sampel, sebagai berikut.

No	Nama	Golongan	Disyaratkan	Terpenuhi	Selisih
1	A	Muda III/c	8	2	-6
2	B	Madya III/d	10	23,5	13,5
3	C	Madya III/d	10	11	1
4	D	Madya III/d	10	0	-10
5	E	Madya III/d	10	8	-2
6	F	Madya III/d	10	6	-4
7	G	Madya III/d	10	10	0
8	H	Madya IV/a	12	0	-12
9	I	Madya IV/a	12	0	-12
10	J	Madya IV/a	12	12	0
11	K	Madya IV/a	12	0	-12
12	L	Madya IV/a	12	12	0
13	M	Madya IV/a	12	0	-12
14	N	Madya IV/a	12	13	1
15	O	Madya IV/a	12	22	10
16	P	Madya IV/a	12	0	-12
17	Q	Madya IV/a	12	11	-1
18	R	Madya IV/b	14	34,5	20,5
19	S	Madya IV/b	14	25	11
Total			**216**	**190**	**-26**

Dari tabel tersebut diketahui masih ada beberapa Widyaiswara Pusdiklat Pajak yang angka kredit yang berasal dari kegiatan sub unsur pengembangan profesi masih ada beberapa

yang belum memenuhi. Namun angka yang belum terpenuhi tersebut masih dalam kurun waktu yang diperbolehkan artinya belum melewati empat tahun dalam pangkat maupun jabatannya. Namun dapat digunakan sebagai indikasi masih perlunya peningkatan pengembangan profesi dalam bentuk karya tulis ilmiah.

Untuk kompetensi evaluasi dan pengembangan diklat belum teruji. Berdasarkan Tabulasi Angka Kredit Periode Oktober 2015, untuk sub unsur evaluasi dan pengembangan diklat (sub unsur c) masih kosong. Selama ini memang Widyaiswara Pusdiklat Pajak belum terbibat dalam evaluasi dan pengembangan diklat. Keadaan ini sebenarnya sebuah peluang untuk dapat melakukan pengembangan diklat misalnya melakukan AKD terhadap Widyaiswara Pusdiklat Pajak. Sebagai Aparatur Sipil Negara, Widyaiswara berdasarkan Pasal 70 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ASN mengatur bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Demikian juga Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang ASN mengatur bahwa yang dimaksud dengan pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Langkah yang dapat diambil adalah dengan melakukan AKD mikro terhadap Widyaiswara oleh Widyaiswara. Sekali dayung dua pulau terpenuhi. Widyaiswara yang sebagai subjek AKD akan diketahui upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi evaluasi dan pengembangan diklat. Sedangkan Widyaiswara yang melakukan AKD terpenuhi sub unsur pengembangan diklatnya.

D.simpulan

Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 menambahkan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab bukan hanya dikjartih namun juga terlibat dalam evaluasi dan pengembangan diklat. Berdasarkan hasil rapat TPI Kementerian Keuangan untuk penilaian angka kredit periode Oktober 2015 diperoleh informasi bahwa LAN mensyaratkan untuk dapat naik pangkat dan jabatan sub unsur evaluasi dan pengembangan diklat (sub unsur C) harus ada kegiatan. Kriteria laporan evaluasi diklat berdasarkan Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 adalah mengambarkan kesesuaian antara proses perencanaan diklat dengan penyelenggaraan diklat meliputi: permasalahan, analisis, altenatif pemecahan, kesimpulan dan saran. Sehingga kita dapat simpulkan bahwa evaluasi diklat ini bersifat ilmiah tepatnya penelitian evaluatif. Sebagai kegiatan ilmiah, evaluasi diklat perlu juga menerapkan model evaluasi yang sering dipakai dalam dunia pendidikan misalnya evaluasi empat level Kirkpatrick, Model

CIPP *(Context, Input, Process, Product)*, Model ROTI *(Return On Investment Training)*, Model Evaluasi sumatif, Model Evaluasi Formatif. Widyaiswara Pusdiklat Pajak mempunyai potensi yang besar untuk melakukan evaluasi diklat karena tahun 2015 terdapat 48 diklat yang terdiri dari 184 kelas.

Untuk pengembangan diklat berupa AKD terdapat perbedaan penamaan antara Permen PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 maupun Perkalan Nomor 26 Tahun 2015 menyebutnya dengan AKD, sedangkan PMK Nomor 37/PMK.012/2014 menyebutnya dengan IKD. Perlu ada ada penyamaan istilah agar dalam Surat Tugas/Surat Keputusan Tim maupun Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan sama untuk menghindari terkoreksinya angka kredit. Selain itu PMK Nomor 37/PMK.012/2014 mengatur bahwa penanggung jawab pelaksana IKD adalah Unit Pelaksana IKD yang dalam hal ini adalah DJP sedangkan Pusdiklat Pajak sebagai Unit Pengelola IKD. Sehingga perlu jalan keluar agar Widyaiswara Pusdiklat Pajak dapat melakukan AKD misalnya bersama-sama melakukan AKD antara DJP dengan Pusdiklat Pajak atau berbagi melaksanakan AKD, diklat mana yang akan dilakukan AKD oleh DJP dan mana yang akan dilakukan oleh Pusdiklat Pajak. Kegiatan pengembangan diklat berupa penyususnan modul diklat tidak ada masalah. Peluang tersebut memungkinkan Widyaiswara Pusdiklat Pajak naik pangkat dan jabatan dalam dua tahun, namun sekaligus ada tantangan untuk menjaga kesesuaian kompetensi dengan jabatan. Untuk menghilangkan kesenjangan tersebut Widyaiswara harus mengembangkan diri dalam tiga hal yaitu kompetensi spesialisasinya, kompetensi evaluasi dan pengembangan diklat, serta kompetensi menulis karya tulis ilmiah.

E. References

Arianty, E. (2015, Nopember Jumat). *Publikasi Karya Tulis*. Diambil kembali dari bppk.kemenkeu.go.id: http://www.bppk.kemenkeu.go.id/berita-cimahi/9671-evaluasi-diklat-model-kirkpatrick

Arikunto, S. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Basuki, A. (2015, Nopember Jumat). *ulasan.* Diambil kembali dari juliwi: http://juliwi.com/published/E0104/Paper0104_149-155.pdf

Sukardi. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sukardi, H. (2011). *Evaluasi Pendidikan Prinsip & Operasional.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Warsito. (2015, November Jumat). *Karya Tulis Ilmiah*. Diambil kembali dari lpmpriau: http://lpmpriau.go.id/?p=721

ISBN 978-602-73638-0-9

PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGGUNAKAN *POWER POINT*

Agus Suharsono, Widyaiswara Madya, Pusdiklat Pajak
Alamat Jl Sakti Raya No. 1, Kemanggisan, Jakarta Barat, telp: (021)5481155 fax: (021) 5481394
e-mail: gusharpramudito@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang pengembangan media pembelajaran dengan pembuatan video menggunakan *power point*. Pengunaan video sebagai media pembelajaran meningkatkan pemahaman, namun pembuatan penggunaan video yang sudah ada sering tidak menarik atau sulit mencari yang sesuai dengan materi yang diajarkan. Pembuatan video dengan proses rekaman juga tidak mudah. Tulisan ini membahas pembuatan video menggunakan Power Point. Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Power Point* menyiapkan fitur pembuatan video yang sangat gampang pembuatan dan proses perubahannya. Secara garis besar pembuatan video dengan *Power Point* adalah buka *file* yang akan kita buat videonya, *Copy Slide, Insert* suara, Memotong Suara, Menambah atau mengurangi volume suara, *Transition, Slide Show, Slide Penutup,* Membuat *slide* menjadi video. Video sebaiknya dibuat dalam durasi yang pendek agar tidak membosankan. Keuntungan pembuatan video menggunakan *Power Point* karena mudah membuatnya maupun mengubahnya. Video tersebut dapat disebarluaskan melalu *YouTube, facebook, Web*, atau *copy* ke *flashdisk* untuk mendapatkan *feedback* baik perbaikan pembuatan video berikutnya. Video tersebut sesuai jika digunakan dalam kelas pararel atau untuk mengajar materi yang sering diulang-ulang.

Kata kunci: media pembelajaran, video, *power point*

A. Pendahuluan

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah Negara Indonesia, salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Jika bangsa kita cerdas akan memudahkan mewujudkan cita-cita lainnya yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pasal 28C ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya,berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. Sedangkan dalam ayat (2) diatur bahwa setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Pendidikan tidaklah terbatas kegiatan yang ada di sekolah atau universitas, artinya pendidikan bukan hanya untuk para siswa atau mahasiswa. Aparatur Sipil Negara juga berhak mendapatkan pendidikan, yang biasanya pendidikan dan latihan (diklat). Cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 akan diwujudkan oleh pemerintah

sebagai lembaga eksekutif yang dipimpin oleh Presiden. Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN) mengatur bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk itu diperlukan ASN yang kompeten untuk menduduki jabatan tertentu melalui diklat yang berkualitas.

Pasal 69 Undang-Undang ASN mengatur bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi tersebut meliputi a) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; b) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan c) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Pasal 70 ayat (1) dan ayat (2) mengatur bahwa setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia diperlukan anggaran yang sangat besar dan sebagian besar berasal dari pajak. Jumlah APBN tahun 2015 sebesar Rp1,761 kuadriliun yang berasal dari Pajak Dalam Negeri sebesar Rp1,439 kuadriliun atau 82%. Tugas mengamankan penerimaan pajak dalam APBN tersebut merupakan tanggung jawab Dirjen Pajak beserta jajarannya. Untuk itu perlu ASN Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang kompeten, salah satunya dengan diklat. Jumlah Pegawai DJP saat ini sekitar 31.500 orang. Selain pegawai DJP, Kementerian Keuangan juga mempunyai mahasiswa kedinasan di PKN STAN yang mempunyai jurusan Perpajakan. Jumlah mahasiswa STAN tahun 2013 sebesar 4.716 orang dan tahun 2014 sebesar 4.467 orang. Artinya jumlah yang harus ikut diklat sangat banyak. Berdasarkan pengalaman mengajar penulis di PKN STAN, dalam satu hari harus mengajar tiga kelas pararel untuk pelajaran yang sama. Hal ini kadang menimbulkan keadaan dimana untuk kelas kedua dan ketiga penyampaian materi tidak sama karena sudah capek atau merasa materi tersebut sudah disampaikan, padahal di kelas sebelumnya. Demikian juga di Pusdiklat Pajak, kelasnya juga pararel. Jika kelas pararel diajar oleh pengajar yang berbeda ada kemungkinan penyampaiannya tidak sama, padahal soal ujiannya sama. Untuk itu diperlukan media pembelajaran yang sama namun mudah pembuatan atau perubahannya.

B. Perumusan Masalah, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

- Berdasar latar belakang di atas penulis menyusun rumusan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana cara membuat bahan ajar berbentuk video menggunakan *Power Point*?
- Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana cara membuat media pembelajaran berbentuk video menggunakan *Power Point*.
- Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sebagai Widyaiswara dan rekan pendidik lainnya untuk dapat membuat media pembelajaran berbentuk video menggunakan *Power Point*. Selain itu juga dapat digunakan pembelajar kapan saja.

C. Tinjauan Pustaka

1. Media Pembelajaran

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengatur bahwa salah satu tujuan diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Tujuan diklat bagi PNS sebenarnya mirip tujuan pendidikan pada umumnya yaitu peningkatan sisi kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta diklat. Pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengatur bahwa metode diklat disusun sesuai dengan tujuan dan program diklat bagi orang dewasa. Latar belakang penerapan metode pembelajaran bagi orang dewasa karena peserta diklat telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tertentu yang sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta, bersifat interaktif antara peserta dengan widyaiswara dan antar peserta, dan berlangsung dalam suasana belajar yang bebas, dinamis, dan fleksibel. Adapun bentuk-bentuk metode diklat yang sesuai dengan cara pembelajaran orang dewasa diatur dalam Pasal 21 Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yaitu ceramah, diskusi, praktik/latihan, studi banding, studi kasus, simulasi, bermain peran, dan belajar menggunakan media.

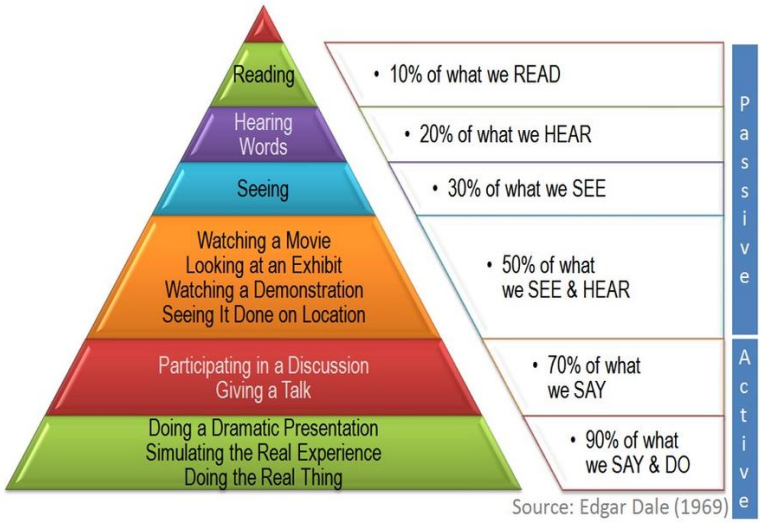
Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan media sebagai alat, yang terletak di antara dua pihak, penghubung. Sedangkan media pendidikan adalah alat dan bahan yang digunakan dalam proses pengajaran atau pembelajaran. Media pembelajaran dalam tulisan ini diartikan sebagai media pendidikan yang menghubungkan pengajar dengan peserta.

Media, bentuk jamak dari medium (perantara), merupakan sarana komunikasi. Ada enam kategori dasar media yaitu teks, audio, visual, video, benda perekayasa *(manipulative),* dan orang-orang. Adapun tujuan pengunaan media adalah untuk memudahkan komunikasi dan belajar. Video merupakan media yang menampilkan gerakan termasuk DVD, rekaman video, animasi komputer, dan sebagainya. Video digunakan dalam proses belajar jika untuk berbagi gagasan, belajar mengenai sebuah proses, pengamatan bebas risiko atas suatu kejadian, mendramatisasi sebuah kejadian, mempelajari kemampuan untuk sebuah tugas, belajar mengenai orang lain, penyelesaian masalah yang diterapkan pada topik diskusi, serta pemahaman budaya dan menciptakan persamaan (Smaldino, 2011). Pokok bahasan tulisan ini video digunakan untuk belajar sebuah proses dan penyelesaian masalah yang diterapkan pada topik diskusi.

Kunfusius, setengah abad yang lalu mengatakan bahwa apa yang saya dengar, saya lupa. Apa yang saya lihat, saya ingat. Apa yang saya lakukan, saya mengerti. Mel Silberman telah memodifikasinya menjadi ketika saya mendengar, saya lupa. Ketika saya mendengar dan melihat, saya ingat sedikit. Ketika saya mendengar, melihat, dan bertanya atau berdiskusi dengan orang lain, saya mulai mengerti. Ketika saya mendengar, melihat, berdiskusi, dan melakukan saya memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Ketika saya mengajarkan ke yang lain, saya menguasai (Silberman, 2013). Penganjur pembelajaran aktif meberikan rata-rata retensi sebagai berikut.

Metode	Pengingatan
Ceramah	5%
Membaca	10%
Audiovisual	20%
Demonstrasi	30%
Diskusi	50%
Praktik dengan melakukan	75%
Mendengar orang lain	90%

Simpulan tersebut mirip dengan pendapat Edgar Dale yang lebih dikenal *Dale's Cone Experience* sebagai berikut.


Reading
Hearing Words
Seeing
Watching a Movie
Looking at an Exhibit
Watching a Demonstration
Seeing It Done on Location
Participating in a Discussion
Giving a Talk
Doing a Dramatic Presentation
Simulating the Real Experience
Doing the Real Thing
• 10% of what we READ
• 20% of what we HEAR
• 30% of what we SEE
• 50% of what we SEE & HEAR
• 70% of what we SAY
• 90% of what we SAY & DO
Passive
Active
Source: Edgar Dale (1969)

Sumber: http://www.sparkinsight.com/factlets

Dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran menggunakan media video akan lebih besar diterima peserta diklat dibanding membaca, mendengar, atau melihat. Walaupun masih lebih rendah dibanding diskusi dan mengerjakan. Namun metode itu dapat saja digunakan dengan saling melengkapi.

Menurut Abuddin Nata tujuan pembelajaran akan terjadi apabila pembelajaran dilakukan secara benar, efektif dan efisien, dan ditunjukan bukan semata-mata untuk memahami sebuah konsep atau teori, melainkan dilanjutkan dengan menghayati dan mengamalkannya. Adapun macam-macam metode pembelajaran adalah ceramah, tanya jawab, demonstrasi, karyawisata, penugasan, pemecahan masalah, diskusi, simulasi, eksperimen, penemuan, dan proyek. Masing-masing metode tersebut digunakan dengan pertimbangan tujuan dan bahan pelajaran, peserta didik, lingkungan, alat dan sumber belajar, dan kesiapan pengajar (Nata, 2009). Menurut Haris Mujiman, penggunaan metode pembelajaran banyak ditentukan oleh tujuan mata pelajaran, keadaan peserta, alat bantu belajar yang tersedia, keadaan fasilitas dalam kelas, waktu, tempat, dan sebagainya. Apapun metode pembelajaran yang dipilih tidak boleh menyebabkan peserta tidak senang, bosan, dan tidak bersemangat. Namun, metode yang tepat

berpengaruh terhadap motivasi belajar (Mujiman, 2007). Dapat disimpulkan bahwa media atau alat akan mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan pembelajaran.

2. Power Point

Tahun 1990 *Power Point* menjadi salah satu elemen paket *Microsoft Office*. *Power Point* diinstal di lebih dari 400 juta komputer di seluruh dunia dan digunakan oleh lebih dari 30 juta presenter tiap harinya. Penggunaan *Power Point* karena bagian dari *Microsoft Office* maka mempunyai beberapa keuntungan, yaitu banyak yang menggunakan hampir setiap komputer terdapat programnya, stabil di berbagai prosesor, tercanggih diantara program presentasi lainnya, sangat fleksibel, mudah, dan banyak *template*-nya. Namun juga mempunyai kelemahan yaitu *background, outline,* dan hiasan teksnya terlalu *overused*. Kita terlalu sering melihat presentasi dengan *background, outline*, atau teks yang itu lagi, itu lagi. Ternyata rata-rata pengguna *Power Point* hanya memanfaatkan sekitar 30% dari fitur yang tersedia (Tjokro, 2009).

Power Point memang memungkinkan presentasi dengan memutar video. Namun video itu terkadang tidak dibuat sendiri sehingga sulit untuk mendapatkan video yang sesuai dengan materi pembelajaran. Terkadang, beberapa video sudah sangat familier kita lihat melalui *youtube* atau *facebook*. Padahal *Power Point* menyediakan fitur pembuatan video yang dapat kita kembangkan dari slide yang sudah kita punya. Sehingga video yang kita buat sesuai dengan materi pembelajaran kita dan dapat disebarluaskan melalui *facebook, youtube* atau *copy* ke *flashdisk*. Dengan demikan peserta diklat atau rekan sejawat dapat mudah mendapatkannya. Hal ini tentu saja akan memudahkan pemahan proses pembelajaran di kelas. Pengunaan video juga sesuai untuk kelas pararel, baik yang diajar oleh satu pengajar atau beberapa pengajar. Selain itu video yang dibuat dengan *Power Point* sangat mudah mengedit baik visual, audio, maupun videonya.

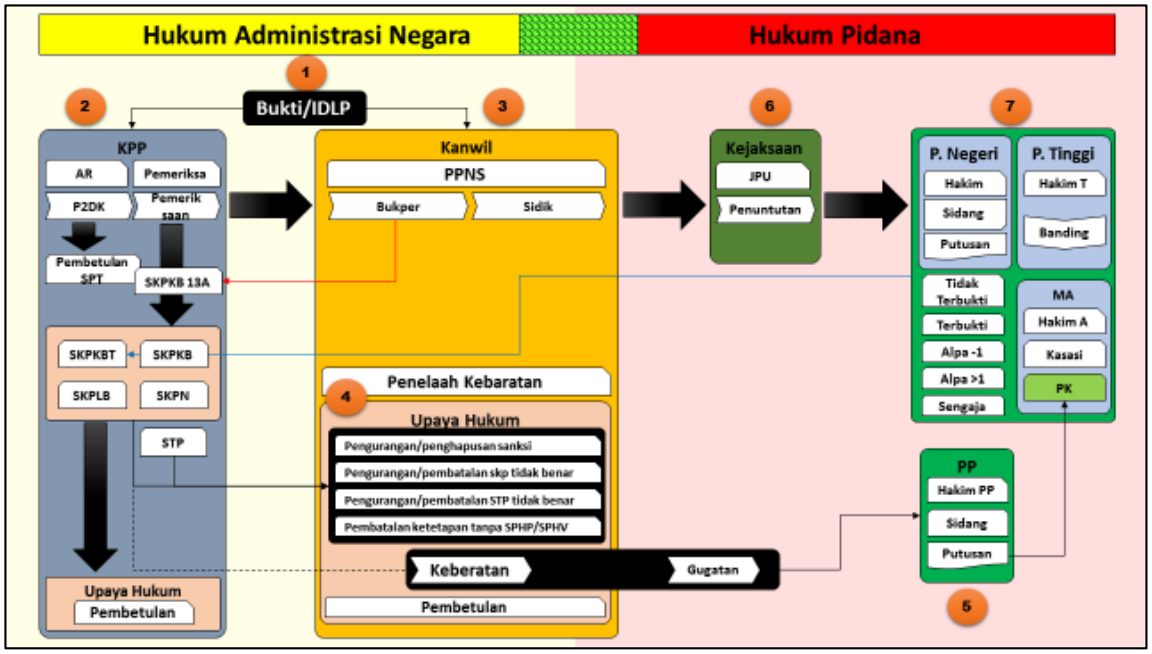
Video menggunakan *Power Point* merupakan media belajar *audio-visual*, sehingga dapat menjamin kesamaan materi ajar tiap kelas dan tiap angkatan. Selain itu karena menggunakan *Power Point* sangat mudah membuatnya dan mudah juga melakukan pembetulan. Bagi peserta diklat atau mahasiswa juga sangat membantu karena mudah mendapatkannya yaitu dengan mengunduh lewat internet *(YouTube)* atau *copy* ke *flashdisk*. Peserta juga dapat mengulang materi dengan gampang dan dalam suasana santai, tidak harus di komputer bahkan bisa melalui *smart phone.*

Menurut Nugent (2005) video dapat digunakan di seluruh lingkungan pengajaran dengan kelas, kelompok kecil, dan siswa perorangan. Namun, penggunaan video pada generasi yang tumbuh bersama program televisi sebaiknya dalam durasi yang pendek sehingga perlu dirangkai dengan berbagai cara pembelajaran lainnya (Smaldino, 2011).

D. Cara Membuat Media Pembelajaran Video Menggunakan *Power Point*

Pembuatan media pembelajaran video menggunakan *Power Point* ini dimulai dari membuat slide yang berisi teks dan gambar seperti biasanya. Yang membedakan adalah pada *slide* tersebut akan di-*insert* suara dan kemudian di simpan sebagai video. Walaupun hasil akhirnya berupa video, namun kita masih mempunyai *slide* aslinya. Jadi nanti dalam praktiknya kita bisa memilih mau presentasi seperti biasa, presentasi dengan suara yang sudah ada di slide, atau cukup memutarnya dalam bentuk video.

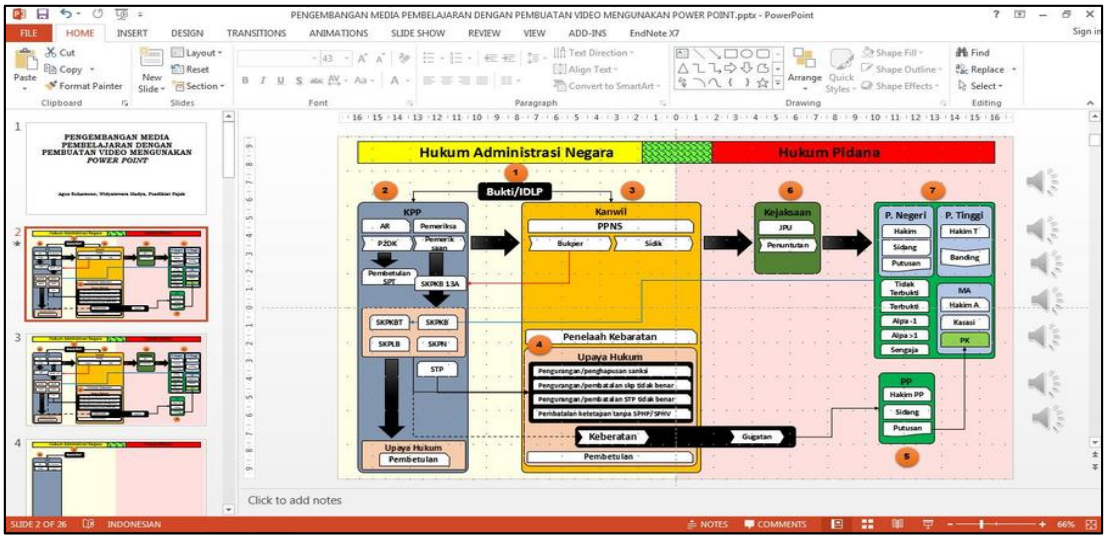
Sebagai contoh dalam tulisan ini adalah pembuatan video untuk mata diklat Ketetuan Umum Perpajakan. Banyak peserta diklat atau mahasiswa yang kesulitan memahami Undang-Undang KUP. Salah satu sulitnya memahami Undang-Undang KUP karena ada kaitan antara Hukum Administrasi dengan Hukum Pidana Pajak dalam satu undang-undang. Untuk memudahkan memahami kaitan tersebut, penulis membuat *slide* sebagai berikut.



Slide tersebut harus dijelaskan secara bertahap, ada tujuh tahap dalam hal ini. Untuk membuatnya menjadi video yang audio-visual diperlukan tambahan perangkat yaitu *microphone* yang dapat tersambung dengan komputer yang kita pakai. Setidaknya ada tiga model, tetapi yang paling penting adalah sesuai dengan *slot* komputer yang kita pakai.

Pembuatan video ini seperti halnya membuat slide biasa, namun *slide* tersebut harus kita *copy* sebanyak tahapan yang akan kita jelaskan. Misal *slide* tentang kaitan Hukum Administrasi dengan Hukum Pidana dalam Undang-Undang KUP terdiri dari tujuh tahap maka *slide* tersebut kita *copy* menjadi tujuh *slide*. Untuk *slide* pertama kita hanya butuh teks dan gambar yang menjelaskan tahap pertama maka teks dan gambar yang lainnya kita hapus. Untuk *slide* kedua karena kita perlu menjelaskan tahap kedua maka *slide* kedua ini berisi teks dan gambar tahap satu dan dua saja, lainnya kita hapus. Demikian seterusnya, sampai *slide* yang ke tujuh. Jika dalam satu tahap kita akan menjelaskan lebih dari satu, maka caranya cukup kita *copy* sebanyak sub tahapan yang kita butuhkan.

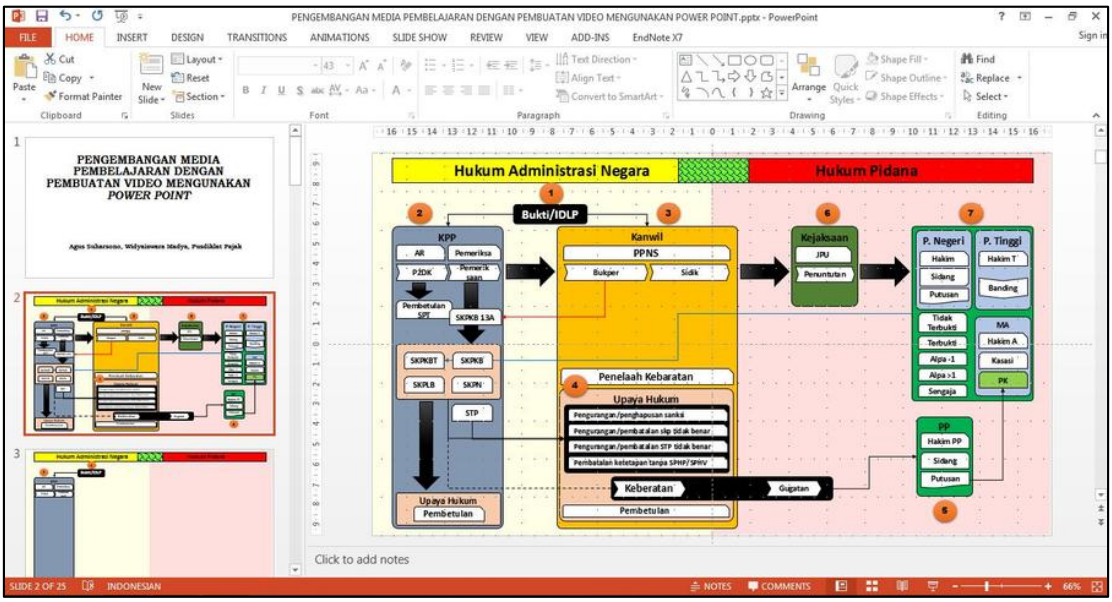
Sebenarnya kita dapat saja membuat satu *slide* untuk tujuh tahap tersebut dengan menambahkan fitur *animations*. Dengan cara ini, dalam satu *slide* akan banyak *animations* yang harus kita urutkan atau barengkan, kurang lebih gambarnya akan menjadi sebagai berikut.



Namun cara ini akan menimbulkan kesulitan saat mengedit teks, gambar, atau suara jika ada yang tidak sesuai atau salah. Cara ini yang paling sulit adalah mengingat urutan mana yang harus muncul duluan kemudian mana yang berikutnya beserta mengatur waktu berapa detik harus muncul di *Automatically After*.

Untuk memudahkan sebaiknya kita buat secara bertahap, meski kesannya *slide* kita akan menjadi sangat banyak namun itu tidak menjadi soal karena durasi presentasinya dapat kita atur agar singkat. Adapun tahapan-tahapan pembuatan video dengan *Power Point* adalah sebagai berikut.

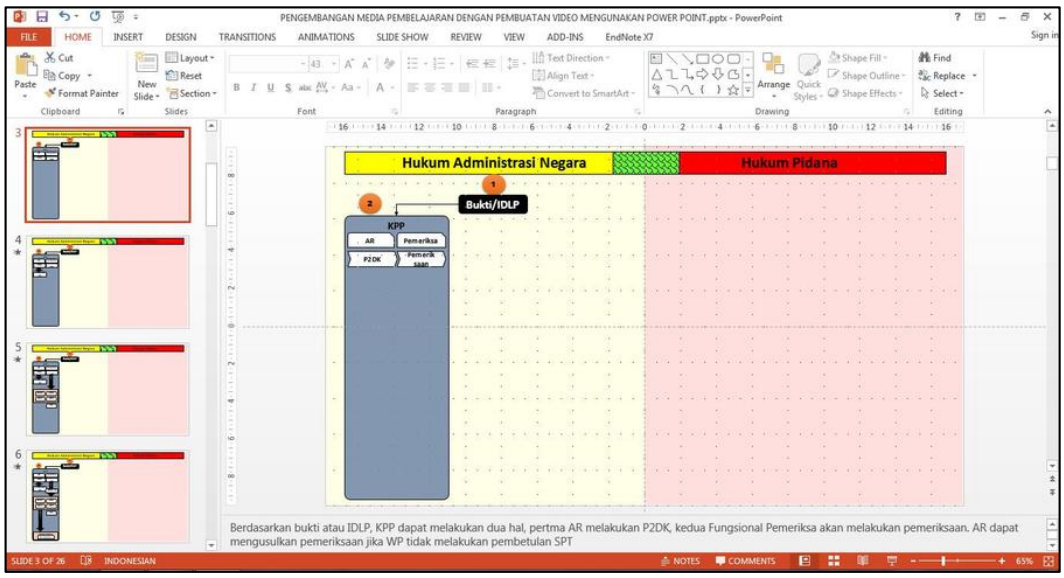
1. Buka *file* yang akan kita buat videonya



Dalam gambar tampak tersebut tampak bahwa *slide* pertama saya isi dengan judul *slide* saya sebagai pembuka. Berikutnya adalah *slide* saya secara utuh yang terdiri dari tujuh tahap.

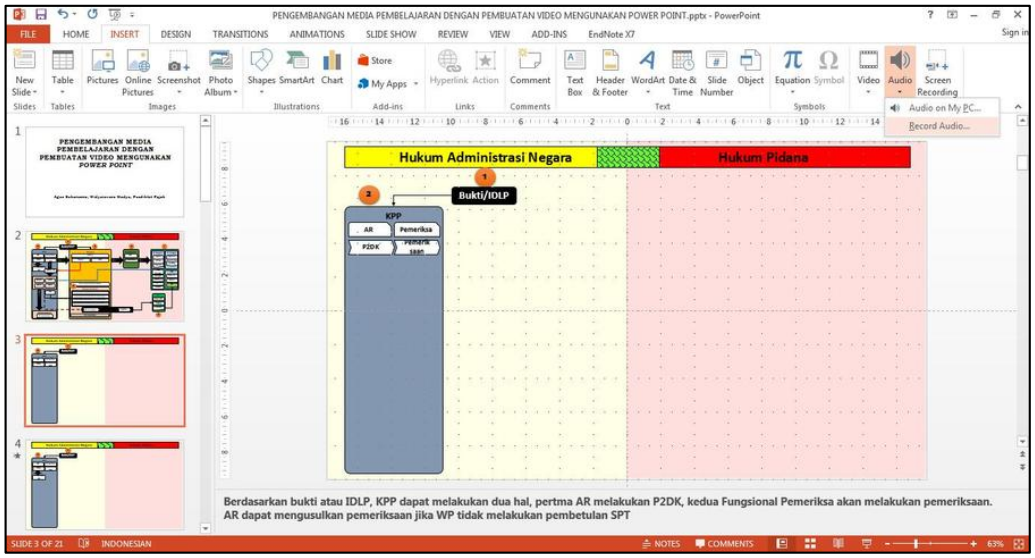
2. *Copy Slide*

Tahap pertama akan dijelasakan dengan empat tahap, maka *slide* tahap pertama ini harus kita *copy* empat kali. Masing-masing *slide* menjelaskan tahapan-tahapannya, sebenarnya *copy slide* ini dapat kita ganti dengan mengaktifkan menu *animations*, hanya saja untuk tahap pemula hal ini tidak disarankan karena akan sulit ketika harus mengedit suatu saat nanti.

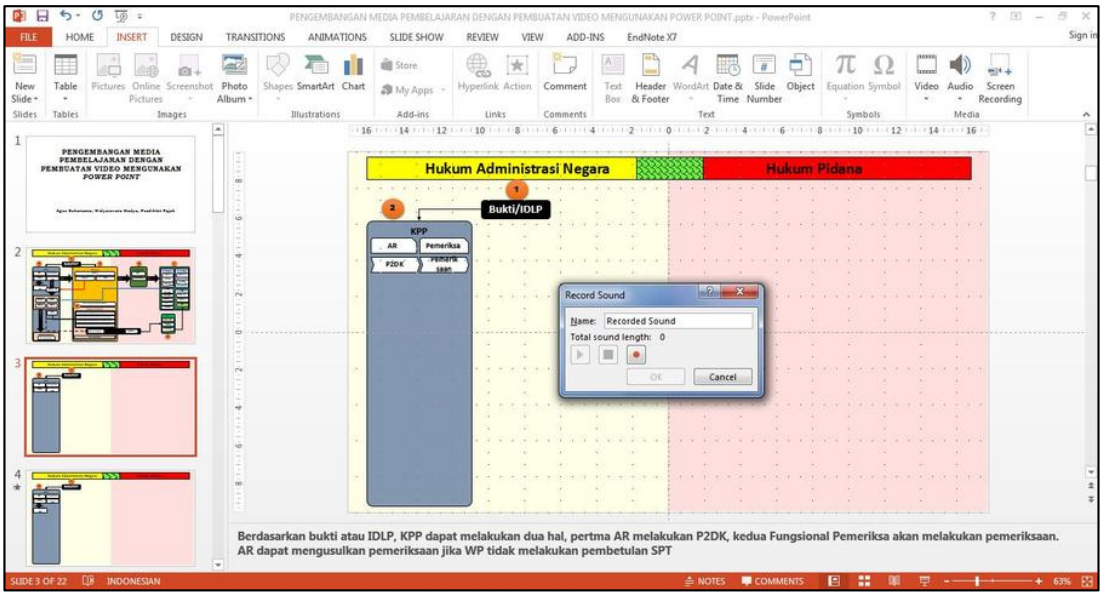

PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGUNAKAN POWER POINT.pptx - PowerPoint
Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan. AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

3. *Insert* suara

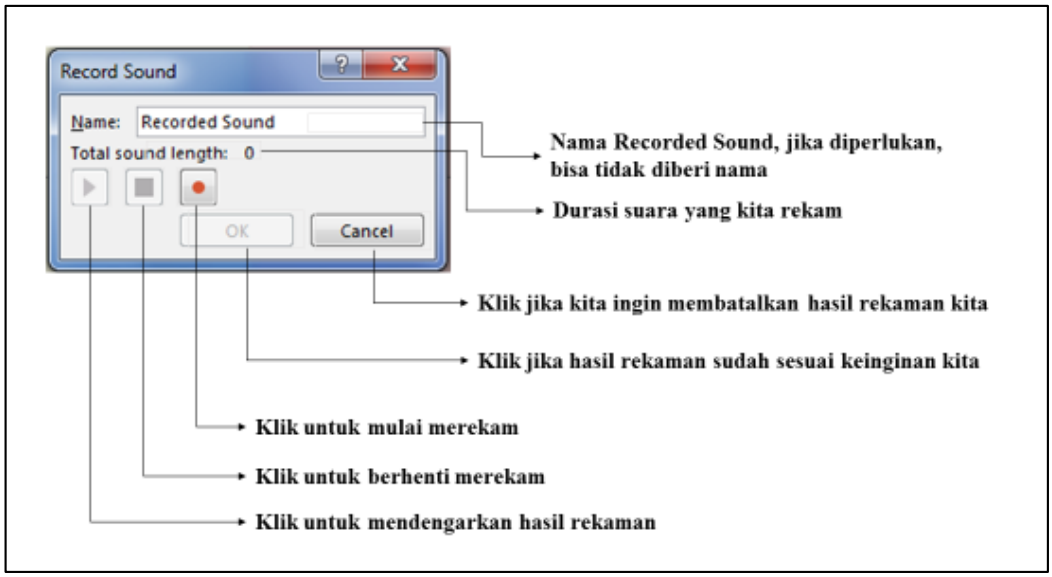
Setelah slide kita *copy* sesuai kebutuhan urutan yang akan kita tampilkan. Saatnya kita isi dengan suara. Caranya kita pilih menu *Insert* → pilih *Audio* → pilih *Record Audio*. Tampilannya adalah sebagai berikut.


PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGUNAKAN POWER POINT.pptx - PowerPoint
Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
Record Audio...
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

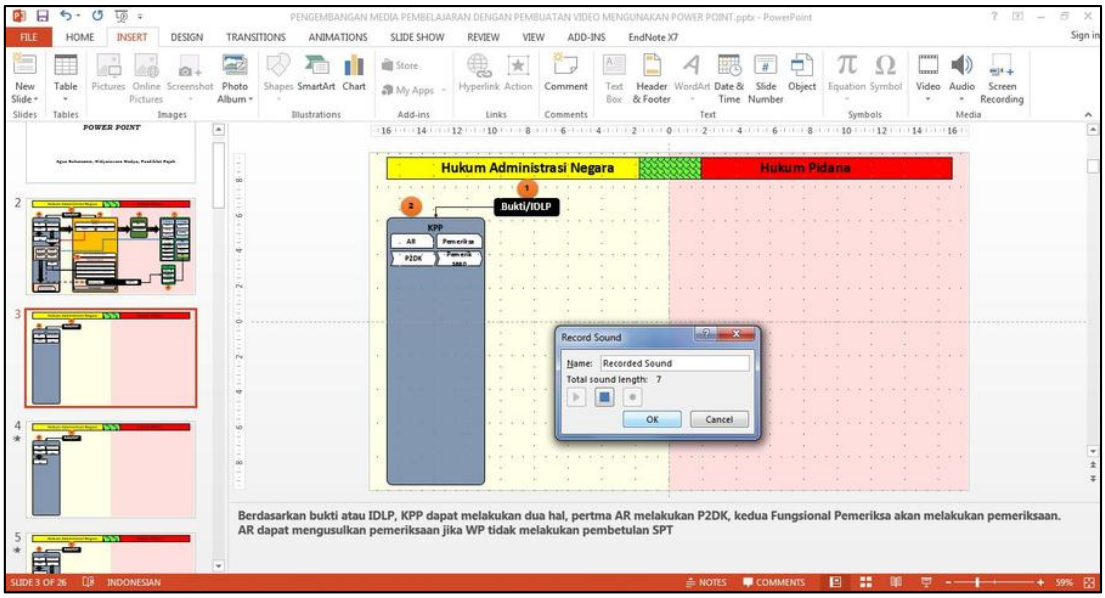
Ketika kita pilih menu *Record Audio*, maka tampilannya menjadi sebagai berikut.



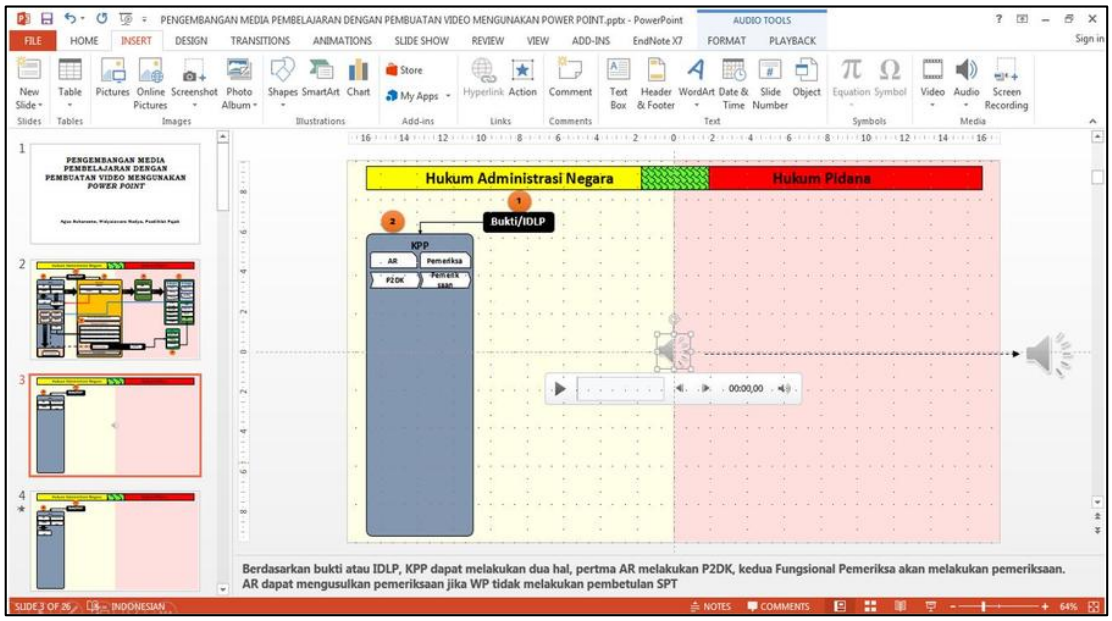
Kita dapat memberi nama *Record Sound* kita dengan cara mengisi pada kolom *Name*, misalnya Suara 01, namun bisa juga tidak memberinya nama. *Slide* yang kita buat, sudah per tahapan sebaiknya tidak usah memberinya nama, karena suara yang akan kita *insert* banyak, akan menyulitkan ketika harus mengingat semuanya. Dalam kotak *Record Sound*, selain nama juga ada total *sound length*:0, menu ini akan memberitahu kita berapa durasi suara kita. Hal ini bermanfaat untuk membuat perkiraan total durasi video kita. Jika dirasa terlalu pajang maka harus kita persingkat.


Record Sound
Name: Recorded Sound
Total sound length: 0
OK
Cancel
Nama Recorded Sound, jika diperlukan, bisa tidak diberi nama
Durasi suara yang kita rekam
Klik jika kita ingin membatalkan hasil rekaman kita
Klik jika hasil rekaman sudah sesuai keinginan kita
Klik untuk mulai merekam
Klik untuk berhenti merekam
Klik untuk mendengarkan hasil rekaman

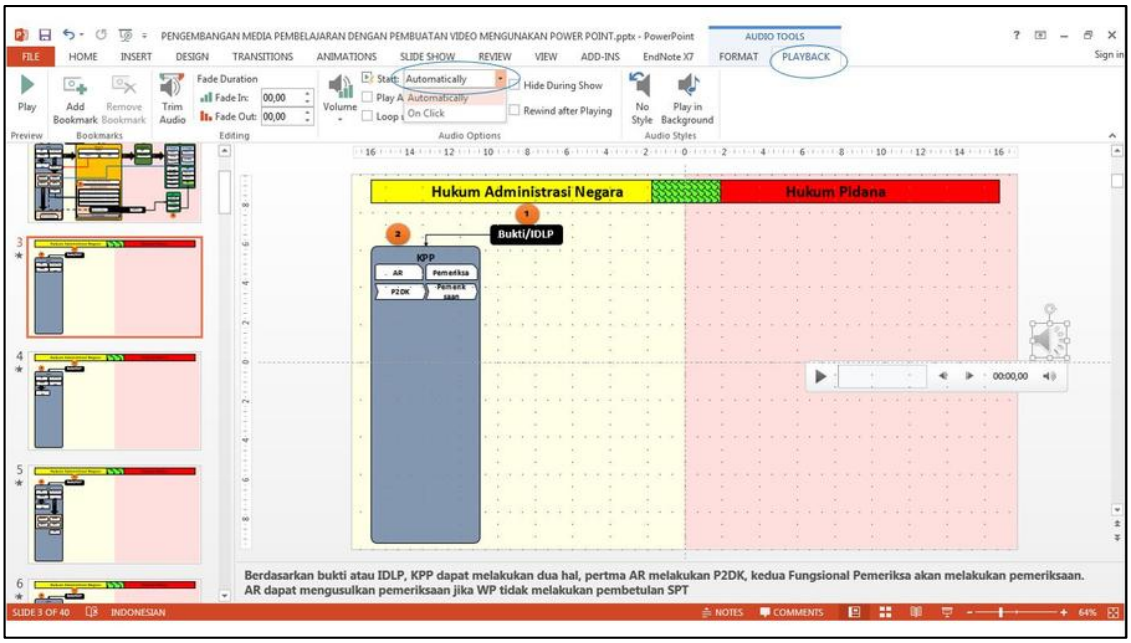
Kita dapat mengisi suara secara langsung jika memang sudah hafal apa yang harus kita bicarakan atas teks dan gambar tersebut. Namun hal ini mempunyai kelemahan, terkadang kita bingung memulainya dari mana, atau mungkin kita ngomong terlalu panjang. Untuk memudahkan sebaiknya kita tulis apa yang akan kita omongkan dalam kolom *note* yang ada di bawah *slide*. Caranya *click to add notes* kemudian tulis apa yang akan kita omongkan.


Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
Record Sound
Name: Recorded Sound
Total sound length: 7
OK
Cancel
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

Setelah selesai klik tanda kotak biru untuk *stop*, jika ingin mendengarkan hasil rekaman klik tanda segitiga *(play)*. Jika dirasa kita sudah puas dengan hasil suara kita silahkan *click* tanda OK maka akan muncul tanda *speaker* di tengah *slide*. Tanda *speaker* tersebut akan muncul saat operasikan *Slide Show* atau dijadikan video, jadi harus ditarik ke luar *slide* agar tidak nampak di video, namun suaranya tetap terdengar. Bukankah kita hanya inginkan suaranya saja.

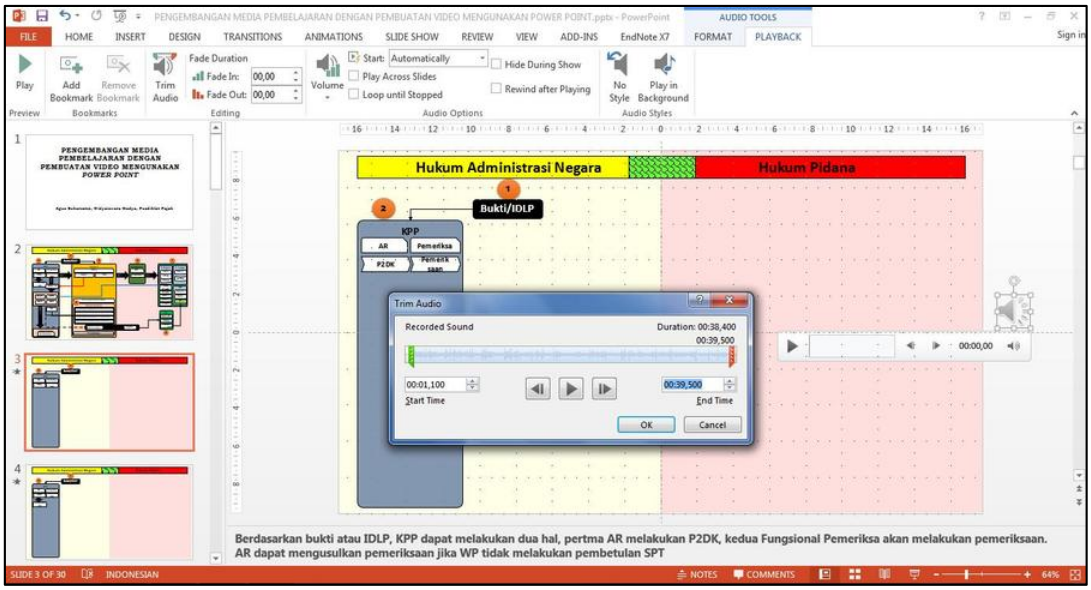

Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

Setelah kita *click* tanda OK, di bawah tanda *speaker* juga ada tanda *play* dan keterangan durasinya. Jika suaranya sudah bagus namun ada jeda di awal atau di akhir kita dapat lakukan pemotongan. Setelah itu suaranya kita buat menjadi otomatis, caranya *click* menu *Playback* → kemudian pada kolom pilih *start*, sebagai berikut.

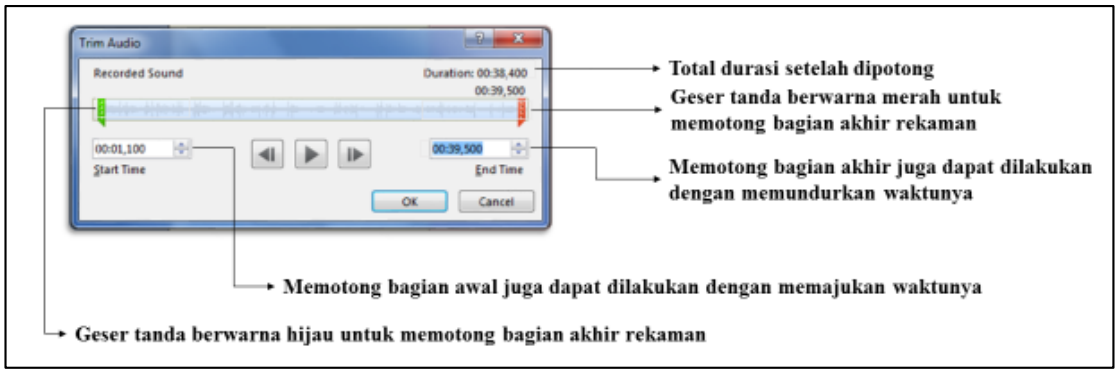

Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

4. Memotong Suara

Jika suara yang kita rekam sudah bagus, namun ada jeda di depan atau dibelakang dapat kita potong. Caranya aktifkan suara hasil rekaman kita atau *click* dua kali tanda *speaker* sampai muncul menu *Playback* → pilih *Trim Audio*. Tampilannya akan menjadi sebagai berikut.



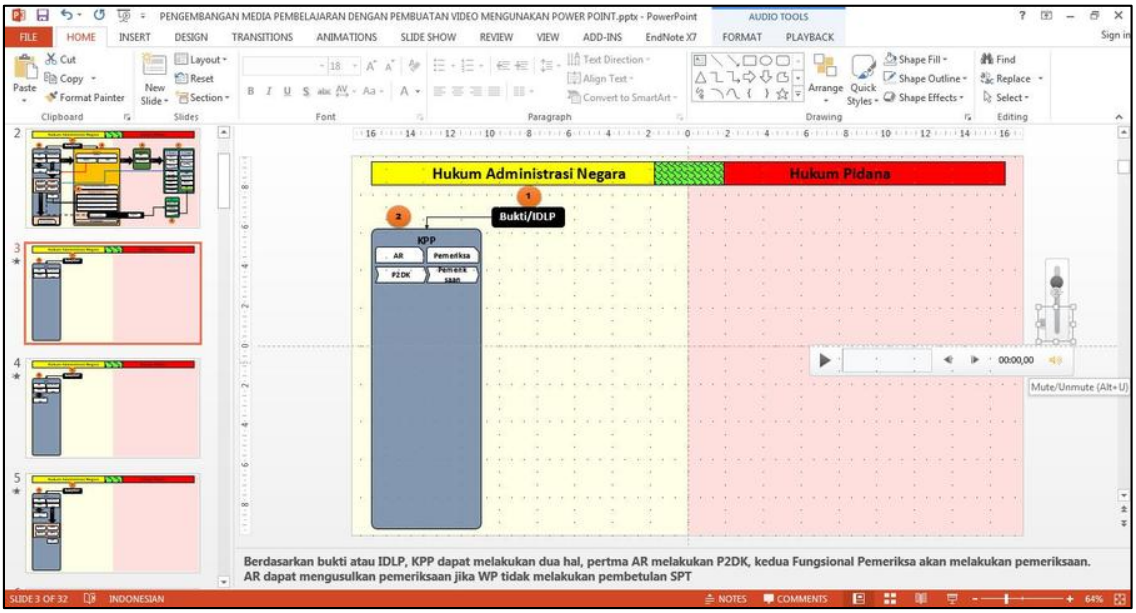
Memotong bagian awal dapat dilakukan dengan memajukan tanda berwarna hijau atau memajukan waktunya. Sebaliknya memotong bagian awal dapat dilakukan dengan memundurkan tanda warna merah atau memundurkan waktunya.



Jika suara hasil rekaman tidak sesuai pada bagian tengah, maka sebaiknya di *delete* saja kemudian diulangi rekaman. Cara ini lebih efektif, bukankah durasi rekaman kita juga tidak terlalu panjang.

5. Menambah atau mengurangi volume suara

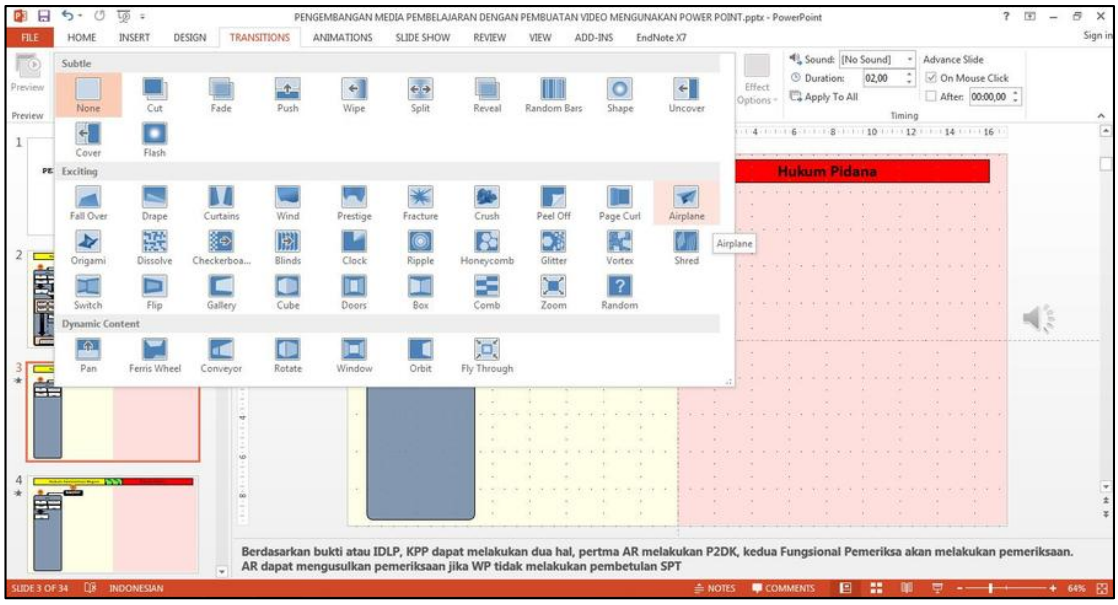
Kita juga dapat menambah volume suara jika dirasa suara kita terlalu rendah volumenya. Sebaliknya kita juga dapat mengurangi suara jika dirasa terlalu tinggi volumenya. Caranya *click* pada tanda *speaker*, kemudian *click* tanda *speaker* warna kuning hingga muncul tanda volume.


PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGUNAKAN POWER POINT.pptx - PowerPoint
AUDIO TOOLS
Hukum Administrasi Negara
Hukum Pidana
Bukti/IDLP
KPP
AR
Pemeriksa
P2DK
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

Bulatan hitam pada tanda *speaker* dapat digunakan untuk menaikkan atau menurunkan volume suara. Agar suara tiap slide sama, sebaiknya kita pakai *default* yang ada.

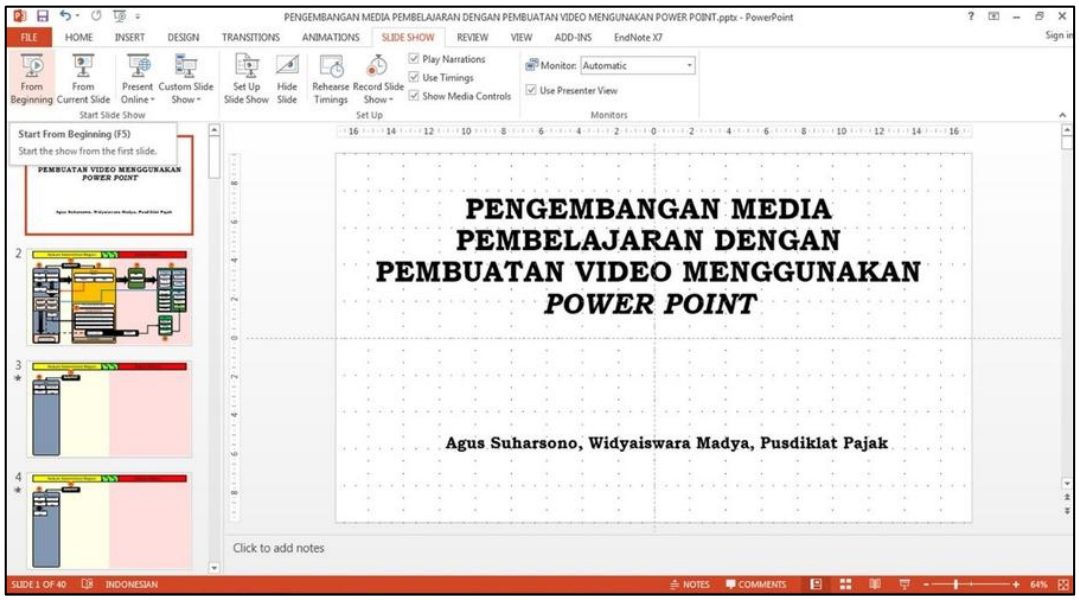
6. *Transition*

Agar video kita menarik dapat kita sisipi *Transition. Click* menu *Transition* untuk memunculkan semua pilihan *Transition click* tanda sigitiga yang ada diujung kotak pilihan *transition*. Sebaiknya *transition* digunakan hanya untuk pemindahan sub pokok bahasan. Pengunaan *transition* yang berlebihan tidak dianjurkan karena *transition* yang terlalu banyak dapat mengalihkan perhatian dari materi yang sedang dibahas.


PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGUNAKAN POWER POINT.pptx - PowerPoint
Hukum Pidana
Berdasarkan bukti atau IDLP, KPP dapat melakukan dua hal, pertma AR melakukan P2DK, kedua Fungsional Pemeriksa akan melakukan pemeriksaan.
AR dapat mengusulkan pemeriksaan jika WP tidak melakukan pembetulan SPT

7. *Slide Show*

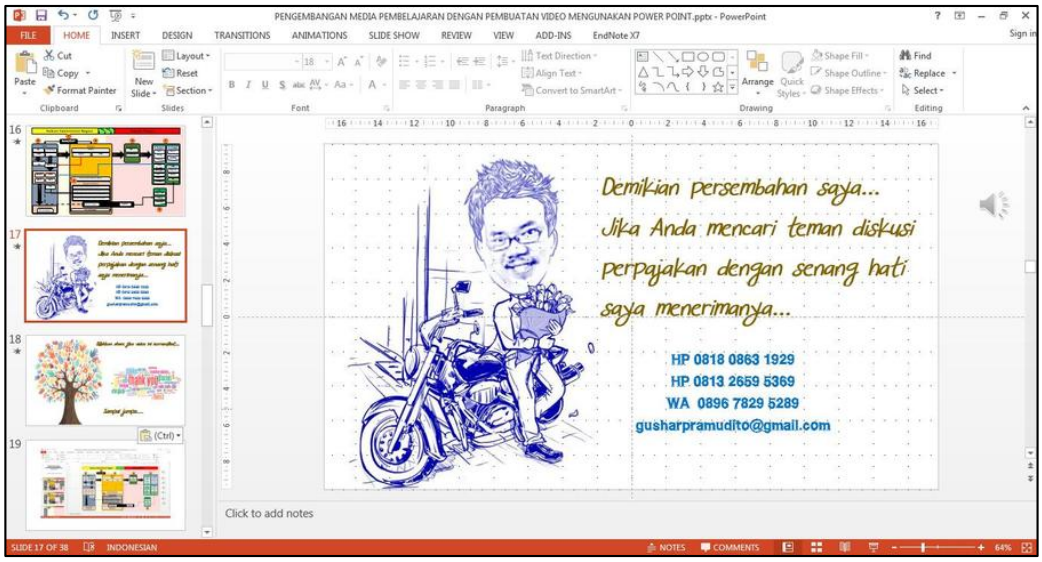
Jika semua *slide* sudah kita isi suara atau *transition*, kita dapat melihat kira-kira bagaimana hasil video kita nantinya. Caranya *click* menu *Slide Show* → kemudian pilih *From Begining*. Cara lain adalah *click* tanda layar presentasi di sudut kanan bawah.


PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN PEMBUATAN VIDEO MENGGUNAKAN POWER POINT
Agus Suharsono, Widyaiswara Madya, Pusdiklat Pajak
Click to add notes

Karena *transition* dan animations kita aktifkan *on mouse click* bukan otomatis atau dalam durasi tertentu maka setelah satu *slide* selesai kita harus *click* atau *click* anak panah *next* pada *keyboard.* Namun demikian nanti setelah dibuat video, semua akan secara otomatis sesuai durasi suara yang sudah kita rekam.

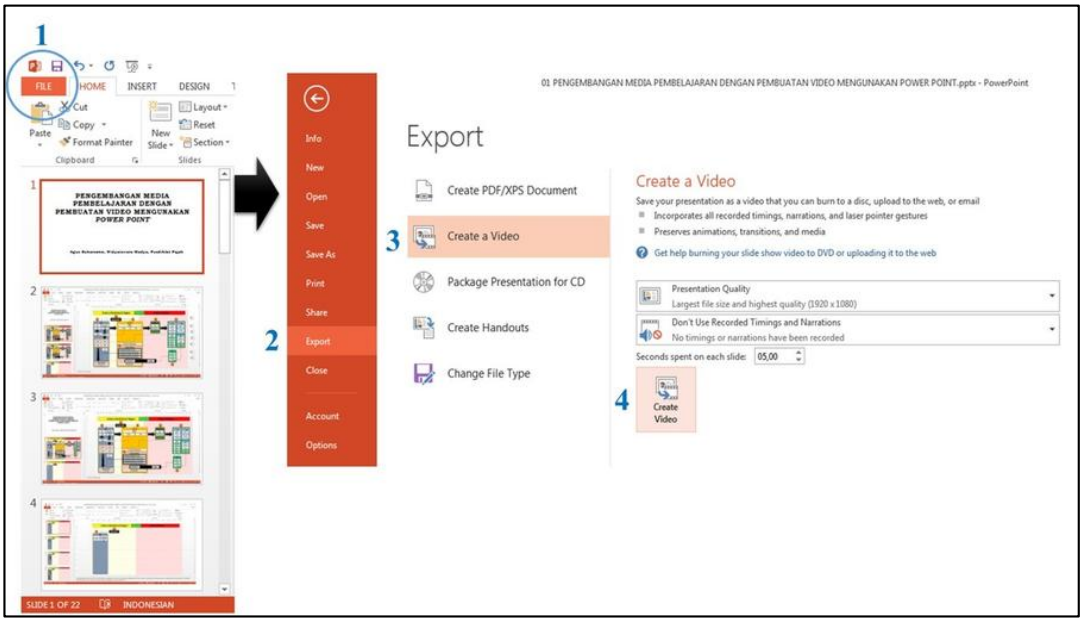
8. *Slide Penutup*

Pada baian akhir *slide* sebaiknya diberi penutup. Karena video akan kita sebarkan maka baik juga jika kita sebutkan identitas dan bagaimana dapat menghubungi kita. Sebagai contoh adalah sebagai berikut.

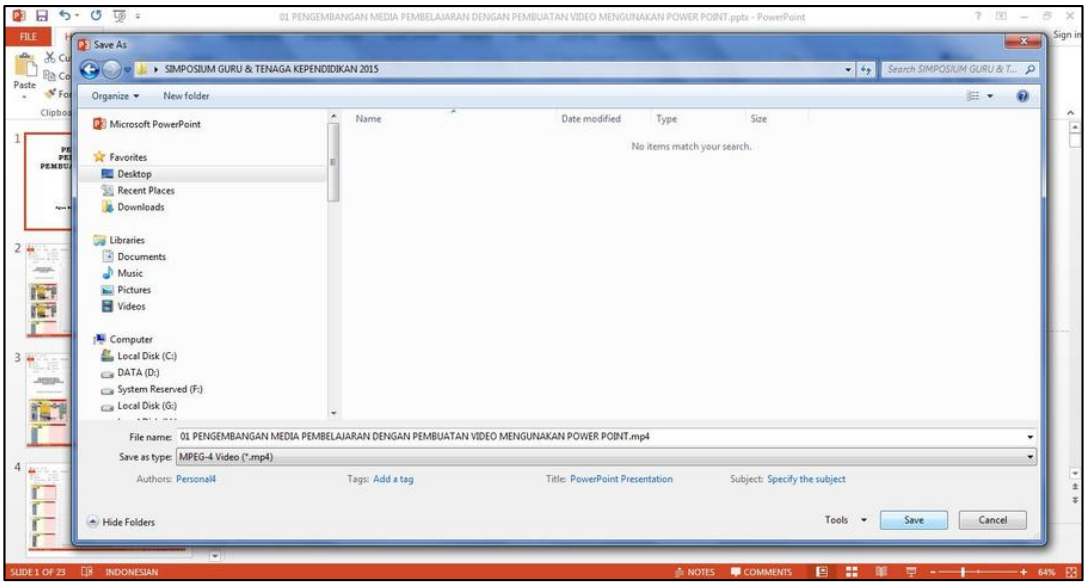

Demikian persembahan saya...
Jika Anda mencari teman diskusi perpajakan dengan senang hati saya menerimanya...
HP 0818 0863 1929
HP 0813 2659 5369
WA 0896 7829 5289
gusharpramudito@gmail.com
Click to add notes

9. Membuat *slide* menjadi video

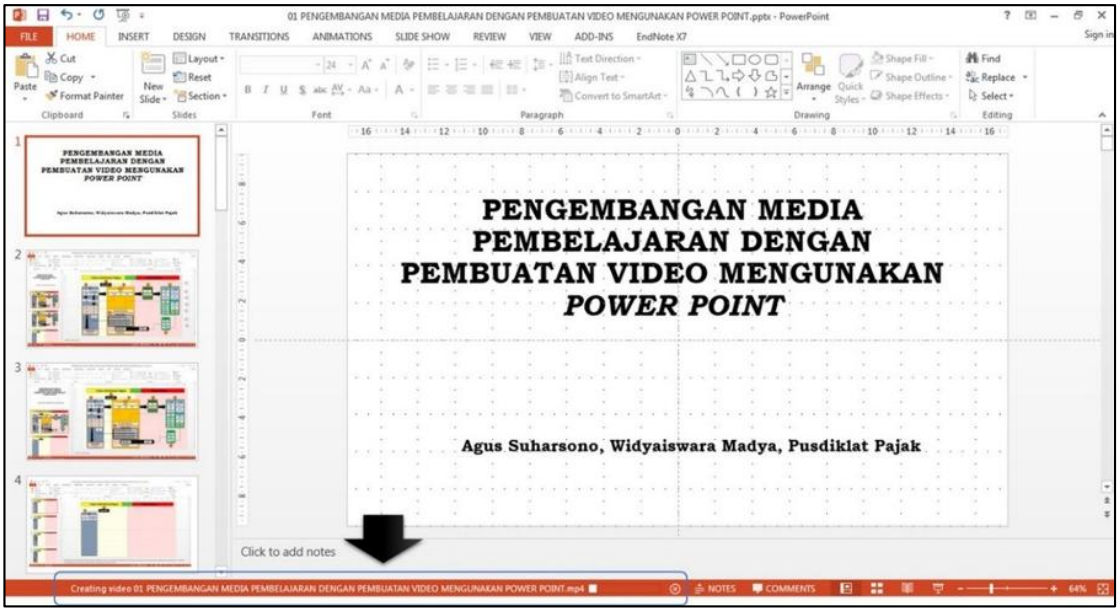
Langkah terakhir adalah menjadikan *slide* kita sebuah video. Caranya *click* menu *file* → kemudian pilih *export* → pilih *Create a Video* → *Create Video*.



Setelah *click create video* akan muncul kotak dialog sebagai berikut.



Isikan kolom *File Name* dengan nama video. Secara otomatis *Power Point* akan memberi mana video sama dengan nama *file slide Power Point* kita. Kemudian pilih *save as type*, *Power Point* memberi dua pilihan yaitu *MPEG-4 Video* (*.mp4) atau *Windows Media Video* (*.wmv), yang sering saya pilih adalah *MPEG-4 Video* (*.mp4).



Setelah proses pembuatan video selesai, maka selesai sudah pekerjaan kita. Video yang sudah jadi dapat kita sebar luaskan melalui *YouTube, facebook, web*, atau *copy* langsung ke *flasdisk*. Meski *file* sudah kita buat video namun *file* asli dalam bentuk *Power Point* masih ada. Jadi kita bisa menggunakan versi *slide* maupun video. Selain itu saat kita ingin menambah atau mengurangi tidak perlu seluruhnya kita ubah, cukup *slide* yang akan kita ubah saja. Selanjutnya tinggal di buat menjadi video lagi. Yang perlu diingat bahwa sebaiknya durasi video ini singkat, jika terlalu panjang peserta akan bosan dan hilang konsentrasi. Video ini sangat membantu jika harus mengajar di kelas pararel atau mengajar materi yang harus sering diulang-ulang atau digunakan rekan sejawat yang mengajar materi

yang sama. Dengan penyebarluasan akan datang *feedback* yang dapat kita gunakan sebagai penyempurnaan pembuatan video berikutnya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa media pembelajaran menggunakan video meningkatkan tingkat pemahaman. *Power Point* menyiapkan fitur pembuatan video yang sangat gampang pembuatan dan proses perubahannya. Secara garis besar pembuatan video dengan *Power Point* adalah buka *file* yang akan kita buat videonya, *Copy Slide, Insert* suara, Memotong Suara, Menambah atau mengurangi volume suara, *Transition, Slide Show, Slide Penutup,* Membuat *slide* menjadi video. Video sebaiknya dibuat dalam durasi yang pendek agar tidak membosankan. Keuntungan pembuatan video menggunakan *Power Point* karena mudah membuatnya maupun mengubahnya. Video tersebut dapat disebarluaskan melalu *YouTube, facebook, Web*, atau *copy* ke *flashdisk* untuk mendapatkan *feedback* baik perbaikan pembuatan video berikutnya. Video tersebut sesuai jika digunakan dalam kelas pararel atau untuk mengajar materi yang sering diulang-ulang.

Daftar Pustaka

Mujiman, H. (2007). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Nata, A. (2009). *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran.* Jakarta: Kencana.

Silberman, M. (2013). *Active Training, Pedoman Praktis tentang Teknik, Desain, Contoh Kasus, dan Kiat.* Bandung: Nusa Media.

Smaldino, S. E. (2011). *Istructional Technology & Media For Learning.* Jakarta: Kencana.

Tjokro, S. L. (2009). *Presentasi Yang Mencekam.* Jakarta: Kompas.

ISBN 978-602-73638-0-9

Dana Desa Pendorong Sistem Perekonomian Indonesia Baru yang Mengacu pada Keunggulan Kompetitif sebagai Barometer Perubahan Sistem Perekonomian Dunia

Oleh :

Tatan Jaka Tresnajaya dan Aniek Juliarini *)

Widyaiswara Balai Diklat Keuangan (BDK) III Yogyakarta

Abstrak : Perkembangan perekonomian di dunia mengharuskan setiap negara berusaha melindungi kepentingan rakyatnya dengan berbagai kebijakan ekonomi, termasuk Indonesia. Menyikapi perkembangan tersebut perlu dilakukan sistem perekonomian Indonesia yang diselaraskan dengan kondisi keterkinian dan keunggulan kompetitif yang dimiliki Indonesia. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan pengucuran dana satu milyar rupiah untuk setiap desa. Kebijakan ini merupakan pendorong sistem perekonomian baru yang dapat menjadi kekuatan pemerintah membangun perekonomian dimulai dari kemanadirian desa memanfaatkan keunggulan sumber daya yang dimiliki di setiap daerah. Dengan wilayah yang kecil dan hubungan antar warga desa atau kelurahan maupun masyarakat dengan pemerintah desa yang lebih dekat maka sangat memungkinkan dibangunnya sebuah sistem ekonomi dengan semangat kegotongroyongan masyarakat Indonesia.

Kata kunci: Sistem perekonomian , dana desa, keunggulan kompetitif

Koresponden : Tatan J Tresnajaya, E-mail: tatan.tresnajaya@gmail.com,

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian di dunia mengharuskan setiap negara berusaha melindungi kepentingan rakyatnya dengan berbagai kebijakan ekonomi, termasuk Indonesia. Salah satu hal yang dilakukan pemerintah Indonesia adalah dengan mengeluarkan serangkaian kebijakan ekonomi yang kini telah mencapai tujuh paket. Paket Kebijakan Ekonomi Tahap I yang diluncurkan pada bulan September 2015 adalah sebagai berikut (Kompas, Kamis 10 September 2015):

Pemerintah:

a. Mendorong daya saing industri nasional melalui deregulasi, debirokratisasi, penegakan hukum, dan kepastian usaha.
b. Mempercepat proyek strategis nasional dengan menhilangkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan dan penyelesaiaannya.
c. Meningkatkan investasi di bidang property, memperbanyak peluang diversifikasi.

Bank Indonesia (berkoordinasi dengan Otoritas Jaka Keuangan):

a. Memperkuat pengendalian inflasi dan mendorong sektor riil dari sisi suplai perekonomian
b. Memperkuat stabilisasi nilai tukar rupiah.
c. Memperkuat pengelolaan likuiditas rupiah.
d. Memperkuat pengelolaan penawaran dan permintaan valuta asing.
e. Melakukan langka-langkah lanjutan untuk pendalaman pasar uang.

Sementara itu nilai kurs terkini dan posisi hutang Luar Negeri Indonesia baik sektor pemerintah maupun swasta adalah sebagaimana Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Kurs Dollar Amerika terhadap Rupiah.

Kurs USD / IDR (nilai tukar Dollar terhadap Rupiah)

TANGGAL	ASK	BID
10 September 2015	14,394.00	14,250.00
9 September 2015	14,315.00	14,173.00
8 September 2015	14,356.00	14,214.00
7 September 2015	14,305.00	14,163.00
5 September 2015	14,249.00	14,107.00

Sumber : www.bi.go.id

Dari Tabel 1 tampak bahwa nilai rupiah terus mengalami penurunan pada tanggal 5 September sampai 8 September, sedikit menguat pada tanggal 9 September, namun langsung turun cukup jauh lagi pada 10 September 2015. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lemah daya saing Indonesia dalam perdagangan internasional.

Tabel 2. Posisi utang Indonesia tahun 2010—2014.

Posisi Utang
Berdasarkan Kreditur

[triliun IDR]

NEGARA	2010	2011	2012	2013	2014	Per 30 Juni 2015 *) Nominal	% Total
A. PINJAMAN	617.25	621.29	616.61	714.44	673.71	692.94	24.2%
- Pinjaman Luar Negeri	616.86	620.28	614.81	712.17	670.80	689.38	24.1%
1. BILATERAL	380.67	381.66	359.80	383.53	332.22	334.49	11.7%
a. Jepang	274.47	280.45	256.10	254.71	210.78	211.64	7.4%
b. Perancis	21.88	20.90	21.30	25.94	24.63	24.79	0.9%
c. Jerman	22.65	20.29	20.00	23.71	21.33	19.96	0.7%
d. Lainnya	61.68	60.02	62.39	79.17	75.47	78.10	2.7%
2. MULTILATERAL	208.28	212.96	230.23	288.29	292.01	307.04	10.7%
a. Bank Dunia	102.23	108.73	122.53	163.77	174.86	187.16	6.5%
b. ADB	100.40	97.92	100.37	114.58	107.36	109.14	3.8%
c. IDB	3.76	4.23	5.09	7.22	7.23	8.07	0.3%
d. Lainnya	1.89	2.09	2.24	2.73	2.56	2.67	0.1%
3. KOMERSIAL BANK	27.34	25.15	24.37	40.00	46.34	47.65	1.7%
4. SUPPLIERS	0.57	0.50	0.41	0.35	0.24	0.21	0.0%
- Pinjaman Dalam Negeri	0.39	1.01	1.80	2.27	2.91	3.56	0.1%
B. SURAT UTANG NEGARA	1,064.40	1,187.66	1,361.10	1,661.05	1,931.22	2,171.24	75.8%
Denominasi Valas **)	161.97	195.63	264.91	399.40	456.62	554.29	19.4%
Denominasi Rupiah	902.43	992.03	1,096.19	1,261.65	1,474.60	1,616.95	56.5%
TOTAL UTANG	1,681.66	1,808.95	1,977.71	2,375.50	2,604.93	2,864.18	100.0%

Catatan:
*) Angka sementara.
**) Termasuk SUN Valas Domestik

Kementerian Keuangan - Republik Indonesia

Sumber : http://www.djppr.kemenkeu.go.id/index.php/page/load/21

Dari Tabel 2 terlihat bahwa utang Indonesia sejak tahun 2010—2014 terus mengalami peningkatan yakni 7,6%, 9,34%, 20,07% dan 9,6%. Dengan demikian maka pertumbuhan rata-rata 9,4% per tahun. Utang tahun 2014 meningkat 54,88 % dari tahun dasar 2010.

Posisi hutang luar negeri dan nilai kurs USD tersebut menjadi tantangan bagi pemilik Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam hal ini rakyat untuk membuat tindakan nyata yang terencana dan terkontrol serta melibatkan seluruh elemen masyarakat dari berbagai pengelompokan, eksekutif, legislatif, juga yudikatif. Kita harus melihat kondisi terkini sebagi peluang bagi Indonesia untuk memberi contoh kepada dunia dengan membentuk sistem ekonomi baru berbasis keunggulan kompetitif dari berbagai sektor yang dimiliki Indonesia. Sudah tentu kita harus bersama-sama menjalankannya dengan mengesampingkan terlebih dahulu kepentingan individu, kelompok, dan golongan untuk kepentingan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berbagai pengamat ekonomi sudah mulai mengonsepkan ekonomi yang tepat untuk diterapkan di Indonesia. Kebanyakan dari mereka menggolongkannya menjadi dua konsep yaitu sistem ekonomi kerakyatan dan sistem ekonomi liberal. Dengan adanya konflik ini banyak sekali bermunculan pendapat-pendapat yang pro dan kontra mengenai sistem apa yang seharusnya diterapkan di Indonesia.

Di sisi lain, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan pengucuran dana satu milyar rupiah untuk setiap desa. Hal ini merupakan potensi dan sumber kekuatan pemerintah desa untuk membangun perekonomian yang mandiri bagi wilayahnya. Dengan wilayah yang kecil dan hubungan antar warga desa maupun masyarakat dengan pemerintah desa yang lebih dekat maka sangat memungkinkan dibangunnya sebuah sistem ekonomi dengan semangat kegotongroyongan masyarakat Indonesia, empat puluh enam trilyun lebih dana desa dalam RAPBN 2016 dan 20 trilyun lebih untuk tahun 2015 yang hendaknya dioptimalkan.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dilahirkan sistem ekonomi baru yang tidak hanya tergantung dengan paradigma dua sistem yang relatif seolah bertentangan tersebut. Sistem yang dibangun bukan berarti medeskreditkan sistem yang selama ini terlebih dahulu populer, tetapi sistem perekonomian yang akan menjadikan kekuatan baru bagi Indonesia berdasarkan potensi dan peluang yang dimiliki.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana mengoptimalkan pengelolaan dana desa?
2. Apa sistem ekonomi baru yang tepat diterapkan di Indonesia ?

Tujuan dan Manfaat

1. Menganalisis metode optimalisasi pengelolaan dana desa
2. Merumuskan sistem ekonomi baru yang dapat diterapkan di Indonesia

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek keilmuan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya dalam sistem perekonomian yang dianut suatu negara, dimana dapat memberikan sumbangan bagi akademisi dalam pengembangan sistem perekonomian yang cocok dengan keadaan negara tersebut.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis bagi Indonesia untuk membentuk suatu sistem ekonomi baru yang menghantarkan Negara Kesatuan Republik Indonesia agar dapat mencapai tujuannya sesuai Undang Undang Dasar Tahun 1945
3. Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai informasi sekaligus memberikan motivasi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai sistem perekonomian.

Dasar Teori

Ekonomi Liberal

Konsep Ekonomi liberal

Pengertian konsep ekonomi liberal menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

a. Adam Smith:

"Sistem ekonomi yang mempunyai kaitannya dengan 'kebebasan (proses) alami'."

Meskipun demikian, Smith tidak pernah menggunakan penamaan paham tersebut. Sedangkan konsep kebijakan dari ekonomi (globalisasi) liberal ialah sistem ekonomi bergerak ke arah menuju pasar bebas dan sistem ekonomi berpaham perdagangan bebas dalam era globalisasi yang bertujuan menghilangkan kebijakan ekonomi proteksionisme.

b. Niccolo Machiavelli (Florence, 1469-1527)

"Secara ekstensif pada kebutuhan individu sebagai suatu karakteristik yang penting sebagai kepemerintahan yang stabil. Dimana sebaik-baiknya kebebasan individu masih perlu dilindungi oleh legitasi serta regulasi yang baik dari pemerintah. Dan bahwa orang-orang yang bisa memimpin hukum dengan benar hanyalah orang-orang yang segala ambisi dan keegoisannya bisa dihilangkan dalam memelihara kebebasannya tersendiri."

c. Desiderius (Belanda, 1944-1536)

Desiderius tokoh liberal yang dikenal sebagai orang yang berperikemanusiaan. Dia berkata bahwa: "Masyarakat Erasmusian melintasi Eropa sampai pada taraf tertentu sebagai jawaban atas pergolakan reformasinya. Ia berhadapan dengan kebebasan berkehendak."

Dalam karyanya De Libero Arbitrio Diatribe Sive Collatio (1524) meneliti dengan kepintaran dan kejeniusannya untuk menghapus keterbatasan hidup sebagai pernyataan atas kebebasan manusia.

Ciri Ekonomi Liberal

Ciri-ciri ekonomi liberal adalah sebagai berikut:

a. Setiap orang bebas memiliki sumber-sumber produksi termasuk barang modal.
b. Setiap orang bebas menggunakan barang dan jasa yang dimilikinya.
c. Pemerintah tidak melakukan intervensi (campur tangan) secara langsung dalam kegiatan ekonomi

d. Masyarakat terbagi menjadi dua golongan, yaitu golongan pemilik sumber daya produksi dan masyarakat pekerja (buruh).
e. Timbul persaingan dalam masyarakat yang dilakukan secara bebas, terutama aktivitas ekonomi dilakukan untuk mendapatkan keuntungan atau laba.
f. Oleh karena persaingan bebas, modal menjadi berperan penting dalam kegiatan ekonomi.
g. Kegiatan selalu mempertimbangkan keadaan pasar dan pasar merupakan dasar dari setiap tindakan ekonomi.

Beberapa kebaikan dari konsep ekonomi liberal, antara lain:

a. Setiap individu bebas memiliki kekayaan dan sumber-sumber daya produksi, yang nantinya akan mendorong partisipasi masyarakat dalam perekonomian.
b. Menumbuhkan inisiatif dan kreatifitas masyarakat dalam mengatur kegiatan ekonomi, karena masyarakat tidak perlu lagi menunggu perintah / komando dari pemerintah.
c. Muncul barang-barang yang bermutu tinggi, karena adanya persaingan semangat antar masyarakat sehingga barang yang kurang bermutu tidak akan laku di pasaran.
d. Efisiensi dan efektivitas tinggi, karena setiap tindakan ekonomi didasarkan atas motif ekonomi.

Beberapa kelemahan dari ekonomi liberal, antara lain:

a. Pemilik sumber daya produksi atau pemilik modal mengeksploitasi golongan pekerja. Sehingga orang kaya akan semakin kaya dan yang miskin semakin miskin.
b. Monopoli yang dilakukan perusahaan dapat merugikan masyarakat.
c. Sulit melakukan pemerataan pendapatan.
d. Sering terjadi gejolak dalam perekonomian karea pengerahan sumber daya oleh individu sering salah.
e. Terjadinya persaingan bebas yang tidak sehat jika birokratnya korupsi

Ekonomi Sosialis

Pengertian Ekonomi Sosialis

Pengertian Sistem Ekonomi Sosialis adalah individu tidak berhak dalam kepemilikan atas harta benda atau kekayaan serta penggunaannya. Kepemilikan atas harta dan kekayaan sepenuhnya berada pada negara. Dalam sistem ekonomi sosialis, kepemilikan harta benda ditentukan oleh negara. Dengan demikian hak individu terhadap sesuatu harta dan kekayaan hanya menerima sejumlah keperluan yang ditentukan oleh negara. Oleh karena itu, segala aktivitas produksi dan distribusi ditentukan oleh negara.

Dalam sistem ekonomi sosialis, kebersamaan sosial dan ekonomi masyarakat sepenuhnya diatur secara penuh oleh negara. Manusia secara individu merupakan bagian dari

sosial dan secara keseluruhan dari manusia ini melakat kebersamaan dalam produksi dan ekonomi untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bersama secara lebih meluas. Pada sistem ekonomi sosialis terlihat hak-hak individu benar-benar dibatasi dan tidak terdapat kesempatan yang maksimal atau layak optimal bagi masyarakat untuk berkreasi dan untuk mengadakan kegiatan produksi di masyarakat. Akses kepada sosial dalam sistem ini sangat kuat dan segala kebutuhan dan keinginan masyarakat atas suatu barang atau jasa dikontrol dan diatur serta dikendalikan oleh negara.

Prinsip etika bisnis sistem ekonomi sosialis, sebenarnya bertujuan secara umum sesuai dengan tujuan etika bisnis yang memang cukup berat dan mengutamakan tercapainya tujuan kesejahteraan masyarakat banyak dan secara kolektif tujuan kesejahteraan itu ingin dicapai secara ideal atau harmonis. Akan tetapi dalam aplikasinya sistem ekonomi sosialis justru menimbulkan distorsi-distorsi dalam alokasi sumber daya ekonomi secara maksimal bagi masyarakat luas. Hal ini terjadi akibat para individu tidak dapat secara optimal untuk mengembangkan diri dan kehilangan semangat dan gairah untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian,di dalam sistem ekonomi sosialis, individu di dalam masyakat kurang bergairah dalam menjalankan profesionalismenya karena kepuasan yang diterimakan oleh negara tidak layak dan penuh pembatasan yang diperlukan oleh negara kepada mereka.

Ekonomi sosialis memiliki beberapa prinsip dasar, diantaranya adalah otoritas suatu negara untuk menguasai semua aset masyarakat. Di sini regulasi seputar ekonomi serta kepemilikan harta dilakukan oleh pemerintah. Prinsip lain adalah keseteraan ekonomi. Maksudnya, masyarakat tidak bekerja untuk pribadi, mereka hanyalah pegawai pemerintah yang gajinya berasal dari keringat mereka sendiri. Prinsip lainnya adalah tentang disiplin politik. Di negara yang menganut sistem ekonomi sosialis, parlemen sebagai lembaga yang berhak membuat konstitusi dan regulasi dikuasai oleh kaum proletarian atau kaum buruh. Mereka ditempatkan oleh partai-partai guna membuat regulasi yang cenderung berpihak pada kaum buruh sebagai representasi kaum sosialis.

Ciri Ekonomi Sosialis

Ciri-ciri sistem ekonomi Sosialis ialah:

a. Lebih mengutamakan kebersamaan (kolektivisme).
b. Masyarakat dianggap sebagai satu-satunya kenyataan sosial, sedang individu-individu fiksi belaka.
c. Tidak ada pengakuan atas hak-hak pribadi (individu) dalam sistem sosialis.
d. Peran pemerintah sangat kuat
e. Pemerintah bertindak aktif mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga tahap pengawasan.
f. Alat-alat produksi dan kebijaksanaan ekonomi semuanya diatur oleh negara.

Prinsip Sistem Ekonomi Sosial

a. Pemilikan Harta oleh Negara
b. Kesamaan Ekonomi
c. Disiplin Politik

Kelebihan Dan Kelemahan Ekonomi Sosialis

Kelebihan Sistem Ekonomi Sosial adalah:

a. Disediakannya kebutuhan pokok
b. Didasarkan perencanaan Negara
c. Produksi dikelola oleh Negara

Kelemahan Sistem Ekonomi Sosial adalah:

a. Sulit melakukan transaksi
b. Membatasi kebebasan
c. Mengabaikan pendidikan moral

Ekonomi kerakyatan

Pengertian Ekonomi Kerakyatan

Ekonomi kerakyatan adalah sistem ekonomi yang berbasis pada kekuatan ekonomi rakyat. Eekonomi rakyat sendiri adalah sebagai kegiatan ekonomi atau usaha yang dilakukan oleh rakyat kebanyakan (popular) yang dengan secara swadaya mengelola sumberdaya ekonomi apa saja yang dapat diusahakan dan dikuasainya, yang selanjutnya disebut sebagai Usaha Kecil dan Menegah (UKM) terutama meliputi sektor pertanian, peternakan, kerajinan, makanan, dsb., yang ditujukan terutama untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan keluarganya tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat lainnya. Pengertian konsep ekonomi kerakyatan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

a. Prof. Dr. Mubyarto, Guru Besar Fakultas Ekonomi UGM

"Sistem ekonomi kerakyatan adalah sistem ekonomi yang berasas kekeluargaan, berkedaulatan rakyat, dan menunjukkan pemihakan sungguh–sungguh pada ekonomi rakyat. Dalam praktiknya, ekonomi kerakyatan dapat dijelaskan juga sebagai ekonomi jejaring (network) yang menghubung–hubungkansentra–sentra inovasi, produksi dan kemandirian usaha masyarakat ke dalam suatu jaringan berbasis teknologi informasi, untuk terbentuknya jejaring pasar domestik diantara sentara dan pelaku usaha masyarakat."

Ekonomi rakyat adalah kegiatan atau mereka yang berkecimpung dalam kegiatan produksi untuk memperoleh pendapatan bagi kehidupannya. Mereka itu adalah petani kecil, nelayan, peternak, pekebun, pengrajin, pedagang kecil dan lain-lain, yang modal usahanya merupakan modal keluarga yang kecil, dan pada umumnya tidak menggunakan tenaga kerja dari luar keluarga. Tekanan dalam hal ini adalah pada kegiatan produksi, bukan konsumsi, sehingga buruh pabrik tidak masuk dalam profesi atau kegiatan ekonomi rakyat, karena buruh adalah bagian dari unit produksi yang lebih luas yaitu pabrik atau perusahaan, meskipun

sebagian yang dikenal sebagai UKM (Usaha Kecil Menengah) dapat dimasukkan ekonomi rakyat, namun sebagian besar kegiatan ekonomi rakyat tidak dapat disebut sebagai ”usaha” atau ”perusahaan” (firma) seperti yang dikenal dalam ilmu ekonomi perusahaan.

b. Bung Hatta

Bung Hatta dalam Daulat Rakyat (1931) menulis artikel berjudul Ekonomi Rakyat dalam Bahaya, sedangkan Bung Karno 3 tahun sebelumnya (Agustus 1930) dalam pembelaan di Landraad Bandung menulis nasib ekonomi rakyat sebagai berikut:

“Ekonomi Rakyat oleh sistem monopoli disempitkan, sama sekali didesak dan dipadamkan (Soekarno, Indonesia Menggugat, 1930: 31).”

c. Alfred Masrshall

“Economics is a study of men as they live and move and think in the ordinary business of life. But it concerns itselft chiefly with those motives which affect, most powerfullly and most steadily, man’s conduct in the business part of his life. “. (Alfred Marshall, Priciples of Economic, Macmillan, 1948, op.cit. hal 14).

d. Konvensi ILO169 tahun 1989

Secara ringkas Konvensi ILO169 tahun 1989 memberi definisi ekonomi kerakyatan adalah ekonomi tradisional yang menjadi basis kehidupan masyarakat lokal dalam mempertahan kehidupannnya. Ekonomi kerakyatan ini dikembangkan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat lokal dalam mengelola lingkungan dan tanah mereka secara turun temurun. Aktivitas ekonomi kerakyatan ini terkait dengan ekonomi subsisten antara lain pertanian tradisional seperti perburuan, perkebunan, mencari ikan, dan kerajinan tangan dan industri rumahan.

Semua kegiatan ekonomi tersebut dilakukan dengan pasar tradisional dan berbasis masyarakat, artinya hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakatnya sendiri. Kegiatan ekonomi dikembangkan untuk membantu dirinya sendiri dan masyarakatnya, sehingga tidak mengekploitasi sumber daya alam yang ada.

Tujuan Ekonomi Kerakyatan

Tujuan yang akan dicapai dari penguatan ekonomi kerakyatan adalah untuk melaksanakan amanat konstitusi, khususnya mengenai:

a. Perwujudan tata ekonomi yang disusun sebagai usaha bersama yang berasaskan kekeluargaan yang menjamin keadilan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia (pasal 33 ayat 1 UUD 1945).
b. Perwujudan konsep Trisakti “Berdikari di bidang ekonomi, berdaulat di bidang politik, dan berkepribadian di bidang kebudayaan.”
c. Perwujudan cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup rakyat banyak dikuasai negara (pasal 33 ayat 2 UUD 1945).

d. Perwujudan amanat bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (pasal 27 ayat 2 UUD 1945).

Adapun tujuan khusus yang akan dicapai adalah untuk:

a. Membangun Indonesia yang berdikiari secara ekonomi, berdaulat secara politik, dan berkepribadian yang berkebudayaan.
b. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan.
c. Mendorong pemerataan pendapatan rakyat.
d. Meningkatkan efisiensi perekonomian secara nasional.

Sejarah perkembangan perekonomian Indonesia

Sebelum mengetahui sistem ekonomi yang cocok diterapkan di Indonesia terlebih dahulu kita mengetahui sistem perekonomian yang pernah terjadi di Indonesia.

Orde lama

Pada masa orde lama di bagi menjadi tiga masa yaitu:

a. Pasca Kemerdekaan (1945-1950)

Keadaan ekonomi keuangan pada masa awal kemerdekaan amat buruk, antara lain disebabkan oleh inflasi yang sangat tinggi, disebabkan karena beredarnya lebih dari satu mata uang secara tidak terkendali. Pada waktu itu, untuk sementara waktu pemerintah RI menyatakan tiga mata uang yang berlaku yaitu mata uang De Javasche Bank, mata uang pemerintah Hindia Belanda, dan mata uang pendudukan Jepang. Berdasarkan teori moneter, banyaknya jumlah mata uang yang beredar mempengaruhi kenaikan tingkat harga.

Selain banyaknya mata uang yang beredar, keadaan ekonomi keuangan yang amat buruk juga disebabkan adanya blokade ekonomi oleh Belanda sejak bulan November 1945 untuk menutup pintu perdagangan luar negeri RI, kas negara yang kosong, dan eksploitasi besar-besaran di masa penjajahan.

b. Demokrasi Liberal (1950-1957)

Masa ini disebut masa liberal karena dalam politik maupun sistem ekonominya menggunakan prinsip-prinsip liberal. Perekonomian diserahkan pada pasar sesuai teori-teori mazhab klasik yang menyatakan laissez faire laissez passer. Padahal pengusaha pribumi masih lemah dan belum bisa bersaing dengan pengusaha non-pribumi.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah ekonomi antara lain:

1) Gunting Syarifuddin yaitu pemotongan nilai uang (sanering) 20 Maret 1950 untuk mengurangi jumlah uang beredar.
2) Progam Benteng (Kabinet Natsir) yaitu upaya menumbuhkan wiraswastawan pribumi dan mendorong impotir nasional agar bisa bersaing dengan perusahaan impor asing dengan membatasi impor barang tertentu dan memberikan lisensi impornya hanya

pada importir pribumi. Selain itu memberikan kredit pada perusahaan-perusahaan pribumi, agar dapat berpartisipasi dengan perkembangan ekonomi nasional. Namun, usaha ini gagal, karena sifat pengusaha pribumi yang cenderung konsumtif dan tidak bisa bersaing dengan pengusaha non-pribumi (Cina).

3) Nasionalisasi De Javasche Bank menjadi Bank Indonesia pada tanggal 15 Desember 1951 lewat UU 24 Tahun 1951 dengan fungsi sebagai bank sentral dan bak sirkulasi.
4) Sistem Ekonomi Ali-Baba (Kabinet Ali Sastroamijoyo I) yaitu penggalangan kerjasama antara pengusaha Cina dan pengusaha pribumi. Pengusaha non-pribumi diwajibkan memberikan latihan-latihan pada pengusaha pribumi, dan pemerintah menyediakan kredit dan lisensi bagi usaha-usaha swasta nasional. Program ini tidak berjalan dengan baik, karena pengusaha pribumi kurang berpengalaman sehingga hanya dijadikan alat untuk mendapatkan bantuan kredit dari pemerintah.

c. Masa Demokrasi Terpimpin (1959-1867)

Sebagai akibat dari Dekrit Presiden 5 Juli 1959, maka Indonesia menjalankan sistem demokrasi terpimpin dan struktur ekonomi Indonesia menjurus pada sistem etatisme (segala-galanya diatur oleh pemerintah).

Kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah di masa ini antara lain:

1. Devaluasi yang diumumkan pada 25 Agustus 1959 menurunkan nilai mata uang antara lain uang kertas pecahan Rp 500,00 menjadi Rp50,00 dan uang Rp 1000,00 menjadi Rp 100,00.
2. Pembentukan Deklarasi Ekonomi untuk mencapai tahap ekonomi sosialis Indonesia dengan cara terpimpin. Dalam pelaksanaannya justru mengakibatkan stagnasi bagi prekonomian di Indonesia.
3. Pemerintah tidak menghemat pengeluarannya malah banyak melaksanakan proyek-proyek mercusuar.

Kebijakan-kebijakan di atas belum mampu memperbaiki keadaan ekonomi di Indonesia dan ini merupakan salah satu akibat karena menggunakan sistem demokrasi terpimpin yang bisa diartikan Indonesia berkiblat ke Timur (sosialis) baik dalam politik, ekonomi, maupun bidang lainnya.

Orde baru

Setelah melihat pengalaman masa lalu, di mana dalam sistem ekonomi liberal ternyata pengusaha pribumi kalah bersaing dengan pengusaha non-pribumi dan sistem etatisme tidak memperbaiki keadaan, maka dipilihlah sistem ekonomi campuran dalam kerangka sistem ekonomi Demokrasi Pancasila.

Di bawah kekuasaan Soeharto (1965-1998), Indonesia menjadi pelaksana teori petumbuhan Rostow yaitu:

1. Tahap Pertama : Masyarakat Tradisional.
2. Tahap Kedua : Pra Kondisi untuk Tinggal Landas.
3. Tahap Ketiga : Tinggal Landas.

4. Tahap Keempat : Menuju Kedewasaan.
5. Tahap Kelima : Konsumsi Massa Tinggi

Hal ini terbukti adanya pembangunan lima tahunan yang dikenal dengan PELITA (Pembangunan Lima Tahunan). Hasilnya pada tahun1984 Indonesia berhasil swasembada beras, penurunan angka kemiskinan, perbaikan indikator kesejahteraan rakyat, dan industrialisasi meningkat pesat. Namun dampak negatifnya adalah kerusakan serta pencemaran lingkungan, perbedaan ekonomi antar daerah, antar golongan pekerjaan dan antar kelompok dalam masyarakat terasa semakin tajam, penumpukan utang luar negeri, dan menimbulkan konglomerasi dan bisnis yang sarat dengan KKN. Pembangunan hanya mengutamakan pertumbuhan ekonomi tanpa di imbangi kehidupan politik, ekonomi, dan sosial yang adil. Namun, pada tanggal 21 Mei 1998, Indonesia mengalami krisis moneter yang membuat turunnya presiden Soeharto. Indonesia belum sempat menuju tahap Tinggal Landas malah kemudian meninggalkan landasannya hingga lupa pijakan ekonominya dan menjadi tidak sesuai rencana.

Orde reformasi

Pada masa reformasi juga dapat dibagi sebagai berikut:

1. Masa Kepemimpinan BJ. Habibie

Pemerintahan presiden BJ.Habibie yang mengawali masa reformasi belum melakukan manuver-manuver yang cukup tajam dalam ekonomi.

2. Masa Kepemimpinan Abdurrahman Wahid

Di masa ini belum ada tindakan yang cukup berarti untuk menyelamatkan negara dari keterpurukan. Padahal ada berbagai persoalan ekonomi yang diwarisi dari orde baru antara lain masalah KKN, kinerja BUMN, pengendalian inflasi, dan mempertahankan kurs rupiah. Malah presiden terlibat skandal Bruneigate yang menjatuhkan kredibilitasnya di mata masyarakat. Akibatnya, kedeudukan diganti oleh Megawati.

3. Masa Kepemimpinan Megawati Soekarno Putri

Kebijakan-kebijakan yang ditempuh untuk mengatasi persoalan-persoalan ekonomi antara lain:

b. Meminta penundaan pembayaran utang sebesar US$ 5.8 milyar pada pertemuan Paris Club ke-3 dan mengalokasikan pembayaran utang luar negeri sebesar Rp 116.3 triliun.

c. Kebijakan privatisasi BUMN. Privatisasi adalah menjual perusahaan negara di dalam periode krisis dengan tujuan melindungi perusahaan negara dari intervensi kekuatan-kekuatan politik dan mengurangi beban negara. Hasil penjualan itu berhasil menaikkan pertumbuhan ekonomi Indonesia menjadi 4,1%. Namun kebijakan ini memicu banyak kontroversi karena BUMN diprivatisisasi, dijual ke perusahaan asing.

4. Masa Kepemimpinan SBY-JK

Kebijakan kontroversial pertama SBY adalah mengurangi subsidi BBM atau dengan kata lain menaikkan harga BBM. Kebijakan ini dilatarbelaki oleh naiknya harga minyak dunia. Anggarn subsidi BBM dialihkan ke subsidi sektor pendidikan, kesehatan, serta bidang-bidang yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Lalu kebijakan kontroversial kedua yakni BLT (Bantuan Lngsung Tunai) bagi masyarakat miskin. Kebanyakan BLT tidak sampai ke tangan yang berhak mendapatkannya. Ada yang mengaku masyarakat miskin sehingga menerima BLT tersebut, serta sistem pembagiannya menimbulkan berbagai masalah sosial.

Pada bulan Oktober 2006, Indonesia melunasi seluruh sisa utangnya pada IMF dalam menentukan kebijakan dalam negeri. Namun, wacana untuk berhutang lagi ke luar negeri kembali mencuat setelah laporan bahwa kesenjangan ekonomi antar penduduk kaya dan mislin menjadi tajam dan jumlah penduduk miskin meningkat dari 35,10 jiwa di bulan Februari 2005 menjadi 39,05 juta jiwa di bulan Maret 2006. Hal ini disebabkan karena pengucuran kredit perbankan ke sektor riil masih kurang (perbankan masih suka menyimpan dan di SBI), sehingga kinerjanya kurang dan berimbas pada turunnya investasi. Selain itu birokrasi pemerintah terlalu kental sehingga menyebabkan kecilnya realisasi belanja negara dan daya serap. Jadi di satu sisi pemerintah berupaya mengundang investor dari luar negeri, tetapi di pihak lain kondisi dalam negeri masih kurang kondusif.

Analisa literatur

Perbandingan ekonomi kerakyatan dan ekonomi liberal

Ekonomi kerakyatan sangat berbeda dari neoliberalisme. Neoliberalisme adalah sebuah sistem perekonomian yang dibangun dan dijalankan di atas tiga prinsip sebagai berikut:

a. tujuan utama ekonomi neoliberal adalah pengembangan kebebasan individu untuk bersaing secara bebas-sempurna di pasar;
b. kepemilikan pribadi terhadap faktor-faktor produksi diakui; dan
c. pembentukan harga pasar bukanlah sesuatu yang alami, melainkan hasil dari penertiban pasar yang dilakukan oleh negara melalui penerbitan undang-undang (Giersch, 1961).

Berdasarkan ketiga prinsip tersebut maka peranan negara dalam neoliberalisme dibatasi hanya sebagai pengatur dan penjaga bekerjanya mekanisme pasar. Dalam perkembangannya, peran negara dalam neoliberalisme ditekankan untuk melakukan empat hal sebagai berikut:

a. pelaksanaan kebijakan anggaran ketat, termasuk penghapusan subsidi;
b. liberalisasi sektor keuangan;
c. liberalisasi perdagangan; dan
d. pelaksanaan privatisasi BUMN (Stiglitz, 2002).

Sedangkan ekonomi kerakyatan, sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 33 UUD 1945, adalah sebuah sistem perekonomian yang ditujukan untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam bidang ekonomi. Tiga prinsip dasar ekonomi kerakyatan adalah sebagai berikut:

a. perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan;

b. cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara; dan
c. bumi, air, dan segala kekayaan yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Berdasarkan ketiga prinsip tersebut dapat disaksikan betapa sangat besarnya peran negara dalam sistem ekonomi kerakyatan. Sebagaimana dilengkapi oleh Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 34, peran negara dalam sistem ekonomi kerakyatan antara lain meliputi lima hal sebagai berikut:

a. mengembangkan koperasi
b. mengembangkan BUMN;
c. memastikan pemanfaatan bumi, air, dan segala kekayaan yang terkandung didalamnya bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat;
d. memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak;
e. memelihara fakir miskin dan anak terlantar.

Mencermati perbedaan mencolok antara ekonomi kerakyatan dengan neoliberalisme tersebut, tidak terlalu berlebihan bila disimpulkan bahwa ekonomi kerakyatan pada dasarnya adalah antitesis dari neoliberalisme. Sebab itu, neoliberalisme, ekonomi negara kesejahteraan (*Keynesianisme*) dan ekonomi pasar.

Pertama-tama, istilah ekonomi kerakyatan tidak dikenal dalam literatur ekonomi dan ekonomi politik. Yang terdapat dalam pembahasan ekonomi adalah kategorisasi suatu populasi berdasarkan pendapatannya. Maka, kemudian dikenal adanya masyarakat berpendapatan tinggi atau kaya dan masyarakat berpendapatan rendah atau miskin. Kedua, berdasarkan kategori tersebut kemudian dibuat analisis dampak dari suatu kebijakan ekonomi terhadap masyarakat yang tingkat pendapatannya berbeda. Hasilnya, dampak kebijakan ekonomi dirasakan berbeda-beda pada kelompok masyarakat berdasarkan tingkat pendapatan, gender, dan umur. Bayangkan suatu kebijakan ekonomi dalam bidang pertanian. Ada dua kelompok petani yaitu yang kaya dan yang miskin. Petani yang lebih kaya dapat mengadopsi bibit baru dan meningkatkan produksinya. Dan karena produksi meningkat, harga cenderung turun. Sementara itu, petani miskin tidak dapat membeli bibit baru sehingga produksinya tidak bertambah dan pendapatannya tetap atau bahkan berkurang. Dari contoh ini dapat ditarik kesimpulan suatu kebijakan ekonomi akan memberikan dampak yang berbeda terhadap dua kategori masyarakat dengan tingkat pendapatan yang tidak sama.

Pertumbuhan ekonomi yang selama ini terjadi tidak mengubah ketimpangan, karena proporsi manfaat pertumbuhan dirasakan sama oleh masyarakat kaya dan miskin. Sumber daya masyarakat miskin terbatas, maka tidak mengherankan jika pertumbuhan ekonomi kemudian lebih banyak dinikmati oleh masyarakat kaya karena mereka memiliki lebih banyak sumber daya. Dari kenyataan tersebut kemudian dirumuskan suatu kebijakan ekonomi yang berpihak kepada masyarakat miskin. Tujuannya, agar kelompok ini dapat menikmati pertumbuhan ekonomi secara lebih baik dan mereka juga dapat lebih jauh terlibat dalam aktivitas ekonomi. Inilah yang dikenal sebagai *pro-poor growth* (kebijakan

pertumbuhan ekonomi yang berpihak kepada masyarakat miskin). Intinya, kebijakan ini berupaya mengurangi kemiskinan dan ketimpangan melalui pertumbuhan ekonomi yang lebih berpihak secara jelas. Pro-poor growth sengaja dirancang untuk memberikan kesempatan lebih banyak bagi masyarakat miskin untuk terlibat dan menikmati hasil pembangunan. Caranya dengan melibatkan masyarakat miskin dalam kegiatan ekonomi, agar mereka mendapatkan manfaat dari kegiatan ekonomi.

Ekonomi Indonesia saat ini

Selain itu, kebijakan ini memerlukan dukungan politik yang kuat karena biasanya menyangkut sektor publik yang menyedot dana besar seperti bidang pendidikan, kesehatan, keluarga berencana, akses kredit atau modal, dan promosi UMKM. Di sini kita ambil contoh yaitu masalah:

1. UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah)

UMKM sebagai sektor ekonomi nasional yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi kerakyatan. UMKM merupakan kelompok pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia dan terbukti menjadi katup pengaman perekonomian nasional dalam masa krisis, serta menjadi dinamisator pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi.

Selain menjadi sektor usaha yang paling besar kontribusinya terhadap pembangunan nasional, UMKM juga menciptakan peluang kerja yang cukup besar bagi tenaga kerja dalam negeri, sehingga sangat membantu upaya mengurangi pengangguran. Selain itu, UMKM selalu menjadi isu sentral yang diperebutkan oleh para politisi dalam menarik simpati massa.

Sebagai poros kebangkitan perekonomian nasional UMKM ternyata bukan sektor usaha yang tanpa masalah. Selain masalah permodalan yang disebabkan sulitnya memiliki akses dengan lembaga keuangan karena ketiadaan jaminan (collateral), salah satu masalah yang dihadapi dan sekaligus menjadi kelemahan adalah kurangnya akses informasi, khususnya informasi pasar.

Dalam menghadapi mekanisme pasar yang makin terbuka dan kompetitif, penguasaan pasar merupakan prasyarat untuk meningkatkan daya saing UMKM. Agar UMKM di Indonesia dengan segala keterbatasannya dapat berkembang, perlu dukungan berupa pelatihan dan penyediaan fasilitas. Tentu saja tanggung jawab terbesar untuk memberikannya adalah pemerintah.

Salah satu gagasan adalah perlunya dibuat pusat komunikasi bisnis berbasis web di setiap daerah untuk memfasilitasi UMKM dalam mengembangkan jaringan usahanya. Pusat komunikasi bisnis berbasis web ini perlu dibangun di setiap kabupaten atau di setiap kecamatan. Hal ini didasari pada kenyataan bahwa sebagian besar UMKM berlokasi di desa-desa dan kota-kota kecamatan, serta belum mampu untuk memiliki jaringan internet sendiri apalagi memiliki website. Sementara untuk pengembangan usaha dengan akses pasar global harus memanfaatkan media virtual. Pusat komunikasi bisnis berbasis web ini akan memudahkan UMKM dalam memperluas pasar baik dalam negeri maupun luar negeri dengan waktu dan biaya yang efisien. Sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat UMKM

dan tenaga kerja yang terlibat di dalamnya akan meningkat dan secara bersinergi akan berdampak positif terhadap keberhasilan pembangunan nasional.

2. Pendidikan

Kebijakan mendorong pendidikan tidak dapat dinikmati secara cepat. Program pendirian sekolah secara massif pada 1970-an terbukti memberikan dampak positif bagi pertumbuhan sumber daya manusia. Untuk setiap sekolah dasar yang didirikan bagi 1.000 anak, berhasil ditingkatkan rata-rata tingkat pendidikan dari 0,12 menjadi 0,19 (Duflo, 2001). Peningkatan diikuti peningkatan pendapatan dari 1,5 menjadi 2,7. Intinya, bertambahnya tingkat pendidikan meningkatkan pendapatan, karena tingkat pengetahuan dan keterampilan meningkat.

Kebijakan ekonomi akan berpihak kepada rakyat miskin, jika pemerintah memberikan alokasi lebih banyak dalam bidang pendidikan dan juga secara khusus menyusun kebijakan pendidikan bagi masyarakat miskin, sehingga dapat dikatakan pemerintah sudah mengadopsi kebijakan yang memihak masyarakat miskin. Kebijakan dalam pendidikan ini akan lebih baik lagi jika didukung oleh kebijakan lainnya dalam bidang peningkatan nutrisi bagi masyarakat miskin.

Bagi masyarakat miskin, kecukupan nutrisi masih menjadi barang mewah. Padahal kebutuhan nutrisi yang minimum amat diperlukan agar anak-anak miskin dapat mengikuti pelajaran dengan baik. Tanpa nutrisi yang baik, konsentrasi anak-anak miskin tidak bertahan lama. Kebijakan ekonomi yang memihak masyarakat miskin mesti dijalankan dengan serius dan bukan sekadar slogan politik. Bantuan yang sifatnya karitatif tidak akan banyak membantu pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang. Negeri ini membutuhkan kebijakan ekonomi yang berpihak kepada masyarakat miskin yang komprehensif, karena dua alasan penting yaitu menjaga pertumbuhan ekonomi jangka panjang dengan meningkatnya kualitas SDM, dan memperkecil ketimpangan.

Ekonomi indoesia masa depan

Berkaitan dengan uraian diatas, agar sistem ekonomi kerakyatan tidak hanya berhenti pada tingkat wacana, sejumlah agenda konkret ekonomi kerakyatan harus segera diangkat kepermukaan. Secara garis besar ada lima agenda pokok ekonomi kerakyatan yang harus segera diperjuangkan. Kelima agenda tersebut anta lain:

a. Peningkatan disiplin pengeluaran anggaran denga tujuan utam memerangi paktek KKN.
b. Penghapusan monopoli melalui penyelenggaraan mekanisme.
c. Persaingan yang berkeadilan (*fair competition*).
d. Peningkatan alokasi sumber-sumber penerimaan negara kepada pemerintah daerah.
e. Penguasaan dan redistribusi pemilikan lahan pertanian kepada petani penggarap.
f. Pembaharuan UU Koperasi dan pendirian koperasi-koperasi dalam berbagai bidang usaha dan kegiatan.

Pembahasan

Optimalisasi dana desa dan restrukturisasi badan usaha

Sesuai Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang telah disahkan, pengaturan Dana Desa di dalam UU tersebut masuk melalui pembahasan keuangan desa. Dalam pasal Pasal 71 ayat (1), yang dimaksud dengan keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut menimbulkan pendapatan, belanja, pembiayaan, dan pengelolaan desa.

Dalam dalam pasal 72 ayat (1) disebutkan bahwa pendapatan desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) bersumber dari: pendapatan asli Desa terdiri atas hasil usaha, hasil aset, swadaya dan partisipasi, gotong royong, dan lain-lain pendapatan asli Desa; alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara; bagian dari hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten/kota; alokasi dana Desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota; bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota; hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga; dan lain-lain pendapatan Desa yang sah.

Penjelasan pasal 72 ayat (2), besaran alokasi anggaran yang peruntukannya langsung ke desa, ditentukan 10% dari dan di luar dana transfer ke daerah secara bertahap. Dalam penyusunannya, anggaran yg bersumber dari APBN untuk desa dihitung berdasarkan jumlah desa dan dialokasikan dengan memperhatikan jumlah penduduk (JP), angka kemiskinan, luas wilayah (LW), dan tingkat kesulitan geografis dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan desa. Dasar pengalokasian inilah yang seharusnya tersampaikan secara sempurna kepada seluruh aparat desa yang nantinya akan mengelola. Dengan demikian seluruh desa di Indonesia akan menerima alokasi secara beragam sesuai kondisi dan karakteristik masing-masing. Dana desa wajib juga wajib ditujukan bagi upaya peningkatan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan desa, bukan untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun kelompok.

Kegiatan pembangunan dan pemerataan antar desa, akan dilakukan melalui skema penataan desa. Penataan desa ini nantinya akan ditujukan untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat, kualitas pelayanan publik, tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sekaligus meningkatkan daya saing desa. Upaya tersebut akan difasilitasi melalui berbagai kemungkinan melakukan penghapusan desa, pembentukan desa, penggabungan desa, perubahan status desa dan penyesuaian kelurahan. Dengan menggunakan asumsi data jumlah desa tahun 2014 sebanyak 72.944 desa, maka tiap tiap desa diperkirakan akan mengelola dana sebesar Rp1,4 miliar.

Di sisi lain berbagai sistem perekonomian yang ada dan diterapkan diberbagai negara sementara ini ternyata menimbulkan permasalahan termasuk di Indonesia, kapitalisme tanpa disadari terjadi diseluruh belahan dunia, permasalahan buruh dan pemodal serta kebijakan kebijakan pemerintah disetiap negara selalu menimbulkan konflik yang tidak ada akhirnya. Dengan demikian kesempatan adanya dana desa menjadi hal positip, dan berbagai keragaman

sumber daya yang ada disetiap desa perlu disikapi sebagai keunggulan kompetitif bagi daerahnya, yang semestinya dapat dioptimalkan.

Berbagai sistem perekonomian yang dibahas sebelumnya memberikan suatu pemikiran untuk melakukan suatu perubahan sistem perekonomian dengan memperhatikan keterkinian kebijakan pengelolaan keuangan negara dan keunggulan kompetitif di setiap daerah. Sistem perekonomian baru tersebut bukan sekedar konsep tetapi dapat dimulai dan dimplementasikan bertahap sesuai paket paket kebijakan ekonomi yang diberlakukan pada pemerintahan sekarang.

Dengan memanfaatkan dana desa tersebut dan dana yang dialokasikan di kelurahan dibentuk di setiap Rukun Warga (RW) satu Badan Usaha Milik Rakyat (BUMR). Permodalan awal BUMR dengan mengalokasikan sekitar 70 prosen dari dana desa kepemilikannya untuk setiap penduduk di Rukun Warga tersebut. Hal ini akan sejalan dengan penataan administrasi kependudukan dan kepentingan administrasi pemerintahan lainnya misalnya kepentingan untuk data perpajakan pusat atau daerah dan sebagainya. Permodalan selanjutnya dalam BUMR maksimal dapat dimilki oleh Badan Hukum yang ada diwilayah RW tersebut sebesar 30 prosen, dengan maksimal kepemilikan per badan hukum yang ada sebesar 5 prosen.

Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMR 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Desa (BUMD) yang dibentuk satu BUMD di setiap desa dan kelurahan, selebihnya dana di BUMR dijadikan modal usaha. Permodalan selanjutnya BUMD yang ada di setiap desa dan kelurahan dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di wilayah Desa atau kelurahan dengan kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen. Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMR 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Desa (BUMD) yang dibentuk satu BUMD di setiap desa dan kelurahan, selebihnya dana di BUMR dijadikan modal usaha. Permodalan selanjutnya BUMD yang ada di setiap desa dan kelurahan dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di wilayah Desa atau kelurahan dengan kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen.

Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMD 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Kecamatan (BUMK) yang dibentuk satu BUMK di setiap kecamatan, selebihnya dana di BUMK dijadikan modal usaha. Permodalan selanjutnya BUMK yang ada di kecamatan dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di wilayah Kecamatan dengan kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen. Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMK 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Kabupaten Kota (BUMK2) yang dibentuk satu BUMK2 di setiap kabupaten atau Kota, selebihnya dana di BUMK2 dijadikan modal usaha. Permodalan selanjutnya BUMK2 yang ada di setiap kabupaten atau kota dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di wilayah kabupaten atau kota dengan kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen. Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMK2 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Provinsi (BUMP) yang dibentuk satu BUMP di setiap provinsi, selebihnya dana di BUMP dijadikan modal usaha. Permodalan selanjutnya BUMP yang ada di setiap provinsi dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di provinsi dengan kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen.

Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMP 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk sesuai dengan Pasal 33 Undang Undang Dasar 1945 untuk industri barang, jasa dan perdagangan yang bersifat strategis. Permodalan selanjutnya BUMN yang ada dapat dimilki maksimal 30 prosen oleh badan hukum yang ada di Indonesia kepemilikan maksimal tiap badan hukum adalah 5 prosen.

Jenis usaha dan sistem ekonomi Indonesia baru

Diperlukan suatu penataan Badan Usaha yang dibentuk dengan mempertimbangkan keunggulan kompetitif setiap daerah sebagai berikut:

1) BUMR, jenis usaha yang diprioritaskan adalah perdagangan dan home industri barang dan atau dengan orientasi pada keunggulan sumber daya yang ada diwilayahnya.
2) BUMD, jenis usaha yang diprioritaskan adalah produk pertanian perikanan serta perkebunan khususnya sembilan bahan pokok dan sebagai agen dari Produk BUMK, BUMK2.
3) BUMK, jenis usaha yang dipriritaskan adalah industri skala menengah kecil dengan orientasi pada keunggulan sumber daya di kecamatan masing masing dan sebagai disributor dari hasil produksi BUMK2, BUMP, serta BUMN untuk wilayah kecamatan.
4) BUMK2, jenis usahanya yang diprioritaskan adalah industri skala menengah dengan orintasi pada sumber daya yang ada, termasuk diantaranya industri property serta berfungsi sebagai pengendalian strategi jenis usaha di BUMK. BUMD dan BUMR.

   i. BUMP, jenis usaha yang diprirotaskan adalah industri skala besar dan beorientasi pada ekspor setelah kebutuhan lokal terpenuhi, misalnya untuk kendaraan bermotor, mesin, dan sebagai main distributor dari BUMN untuk wilayah provinsinya

   ii. BUMN , jenis usahanya diprioritaskan industri strategis.

Hal penting yang perlu dirumuskan adalah merestrukturisasi BUMN dan BUMD yang ada sekarang ke dalam sistem perekonomian ini.

Dengan sistem perekonomian ini memberikan hal hal positip sebagai berikut ;

1. Ketahanan Negara disektor ekonomi akan kuat karena rakyat secara semesta dan bahu membahu membangun perekonomian.
2. Persaingan dapat dikendalikan secara sehat, dan produk produk yang dihasilkan yang diorientasikan ekspor akan lebih berkualitas dan memiliki daya saing di pasar internasional.
3. Meminimalisasi konflik perburuhan, pengupahan dan sebagainya karena rakyat secara langsung memiliki perusahaan.
4. Kebijakan Fiskal lebih mudah, mekanisme perpajakan pusat dan daerah lebih terkontrol.
5. Membantu tatakelola dan administrasi kementian dan lembaga lainnya terutama untuk kebutuhan akan informasi.
6. Sejalan dengan revolusi mental yang dilaksanakan pemeritah.

Kendala yang dihadapi dalam implemenasi sistem perekonomian ini.

1. Proses perubahan dari sistem akan membutuhkan energi yang besar dan keihklasan bagi para penyusun.
2. Penolakan bagi para penguasa perekomian yang sekarang.
3. Sosialisasi kepada masyarakat

Simpulan dan saran

Simpulan

a. Untuk mengoptimalkan pemanfaatan dana desa maka dapat dilakukan langkah dengan mengalokasikan dana di kelurahan dengan membentuk satu Badan Usaha Milik Rakyat (BUMR) di setiap Rukun Warga (RW). Permodalan awal BUMR diperoleh dengan mengalokasikan sekitar 70 prosen dari dana desa untuk kepemilikan setiap penduduk di Rukun Warga tersebut. Selanjutnya 30 prosen-nya dinvestasikan di Badan Usaha Milik Desa (BUMD) yang dibentuk satu BUMD di setiap desa dan kelurahan. Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMD 30 prosen-nya dinvestasikan di Badan Usaha Milik Kecamatan (BUMK) yang dibentuk satu BUMK di setiap kecamatan. Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMK 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Kabupaten Kota (BUMK2) yang dibentuk satu BUMK2 di setiap kabupaten atau Kota. Dan modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMK2 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Provinsi (BUMP). Modal awal yang ada dan dikelola oleh BUMP, 30 prosen dinvestasikan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk sesuai dengan Pasal 33 Undang Undang Dasar 1945 untuk industri barang, jasa dan perdagangan yang bersifat strategis.

b. Sistem ekonomi baru yang tepat diterapkan di Indonesia memerlukan suatu penataan Badan Usaha yang dibentuk dengan mempertimbangkan keunggulan kompetitif setiap daerah. Satu hal penting yang perlu dirumuskan adalah merestrukturisasi BUMN dan BUMD yang telah ada sekarang ke dalam sistem perekonomian ini.

Saran

Sebagaimana halnya memperkenalkan sebuah inovasi maka proses perubahan dari sistem akan membutuhkan energi yang besar dan keihklasan bagi para penyusun kebijakan. Untuk itu perlu disiapkan langkah-langkah sosialisasi yang tepat guna menghadapi penolakan bagi para penguasa perekomian yang sekarang, serta kepada masyarakat selaku aktor utama dalam sistem ekonomi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, Anggito. 2000, Ekonomi Indonesia Baru, kajian dan alternatif solusi menuju pemulihan, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Alfred Marshall, Priciples of Economic, Macmillan, 1948

Baswir, Revrisond (1995), Tiada Ekonomi Kerakyatan Tanpa Kedaulatan Rakyat, dalam Baswir (1997), Agenda Ekonomi Kerakyatan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Baswir, Revrisond, 2008. Ekonomi Kerakyatan: Amanat Konstitusi Untuk Mewujudkan Demokrasi Ekonomi di Indonesia, dalam (Sarjadi dan Sugema eds.) *Ekonomi Konstitusi*. Jakarta: Sugeng Sarjadi Syndicate.

Baswir, Revrisond, Drs, MBA, *Ekonomi Kerakyatan VS Neoliberalisme*, http://www.ekonomikerakyatan.ugm.ac.id/My%20Web/sembul59.htm, diunduh 25 November 2015

Duflo, 2001

Fedrik Benu. 2002. Ekonomi Kerakyatan dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat : Suatu Kajian Konseptual. Seminar Pemberdayaan Ekonomi Rakyat. Univ. Nusa Cendana. Kupang.

Giersch, 1961

http://baiqdian.wordpress.com/2011/06/15/ekonomi-kelembagaan/

http://cdsindonesia.wordpress.com/2013/01/15/upaya-mewujudkan-ekonomi-kerakyatan-berbasis-potensi-lokal-kabupaten-tasikmalaya/

http://www.bi.go.id

http://www.djppr.kemenkeu.go.id/index.php/page/load/21

Kleden, Ignas. 2000, Persepsi dan Mispersepsi tentang Pemulihan Ekonomi Indonesia, Pokok-Pokok pikiran dalam Menggugat Masa Lalu, Menggagas Masa Depan Ekonomi Indonesia, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.

Lekacman, Robert dan Van Lonn, Boriin.2010Kapitalisme, Teori dan Perkembangannya. Bandung;Resist Book

Lekacman, Robert dan Van Lonn, Boriin.2010Kapitalisme, Teori dan Perkembangannya. Bandung;Resist Book

Mubyarto (1979), Gagasan dan Metode Berpikir Tokoh-tokoh Besar Ekonomi dan Penerapannya Bagi Kemajuan Kemanusiaan (Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, 19 Maret 1979)

Prawirokusumo, Soeharto. 2001, Ekonomi Rakyat, Kosep, Kebijakan, dan Strategi, BPFE, Yogyakarta

Tara, Azwir Dainy, 2001, Strategi Membangun Ekonomi Rakyat, Nuansa Madani, Jakarta

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

ISBN 978-602-73638-0-9

Analisis Kinerja Diklat Teknis dan Fungsional

(Studi Kasus Diklat Lingkungan Hidup)

Pada Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung
Bekerjasama Dengan
Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD)
Provinsi Lampung

Dewi Indira*, Akhmad Rizal**

***Widyaiswara Muda Bandiklatda Provinsi Lampung**
****Kabid. Pengawasan dan Pengendalian Pencemaran Air Limbah**

Abstract: *Environtment phenomena is like a huge building which is inside it there are many components supported each other and has its own role. We cannot ignore our dependence to the nature such as environtment either viewed from Physic, Chemistry, Biology and Sosial Culture.The vast development which happen in Lampung province especially the widening of region/city by opening the land for toll road, widening of Raden Intan II Airport as International Airport, developing of industry and also society life style who do not know what will happen if the environment ruined which can be caused by human beings. Badan Diklat Lampung province which is acredite training centre in educating government officer has a responsibility to contribute toward the success of environmental management in every regions/cities in Lampung province Through Techical any Functional Training as part of Training Centre in Lampung Province has authoring in carring out the development of technical training, in which can train the officers of environtment to be competent in their field, specially in the regions and cities in Lampung province.The problem is the number of competent officers decrease in quality and quartity. The officers of environtmental management are very few and almost has no working performance in fixing the environt ment condition.Based on the above study, so there should be a research on functional and technical analysis need training in cooperation with Lampung University Environtmental Study Center.The Cooperation patten with institution/foundation/center/office of technical and functional will benefit largely in exploring, rearrange the plan of training ini future. By making training regulation will benefit to all related party.*

Keywords *: Techinical training, fungsional training, environtment*

Corresponding author: Dewi Indira, E-mail: dewi.indira@ymail.com.

Pendahuluan

Fenomena Lingkungan Hidup adalah seperti sebuah bangunan yang megah yang didalamnya sangat banyak komponen yang saling mendukung dan memiliki perannya masing-masing. Kita tidak bisa melepaskan diri dari ketergantungan kita terhadap alam

semesta dalam hal ini adalah lingkungan hidup, baik ditinjau dari lingkungan fisika, kimia, biologi dan social budaya itu sendiri. Semua sektor tidak bisa mengabaikan masalah yang namanya lingkungan hidup.

Pembangunan yang sangat pesat akan terjadi di Provinsi Lampung khususnya perluasan wilayah kabupaten kota dengan membuka lahan sebagai alternative jalan tol, perluasan bandara Raden Intan II sebagai Bandara Internasional, pembangunan industry yang tidak dapat terbendung serta pola hidup masyarakat banyak tidak mengetahui apa yang akan terjadi jika lingkungan hidup tempat kita bernaung itu di rusak oleh manusia sebagai penghuni bumi itu sendiri. Akankah setelah bumi rusak kita akan berpikir mencari tempat kehidupan yang baru?.

Permasalahan yang sangat komplek berkenaan tentang pelestarian lingkungan hidup itu tidak hanya tanggungjawab Pemerintah saja ataupun masyarakat saja tetapi semua segi kehidupan memiliki peran yang besar dalam menjaga dan melestarikan Lingkungan Hidup.

Badan Diklat Provinsi Lampung sebagai lembaga diklat terakreditasi dalam mendidik dan melatih Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggungjawab yang tidak sedikit dalam memberikan kontribusi terhadap sukses tidaknya pengelolaan lingkungan hidup di setiap daerah kabupaten kota seprovinsi Lampung. Melalui Diklat Teknis Fungsional sebagai bagian dari perpanjangan Badan Diklat Provinsi Lampung, yang memiliki wewenang dalam pengembanganka diklat teknis, salah satunya adalah Diklat Teknis Fungsional Lingkungan Hidup Bagi Aparatur Sipil Negara khususnya adalah melatih tenaga-tenaga lingkungan hidup yang handal dan kompeten di bidangnya khususnya wilayah kabupaten/kota yang saat ini menurut pengamatan yang dilakukan di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung sebagai intansi mitra Pembina lingkungan hidup ternyata kebutuhan tenaga-tenaga pengelolaan lingkungan hidup sangat sedikit sekali dan nyaris tidak memiliki kinerja dalam memperbaiki kondisi lingkungan hidup di kabupaten/kota dimana mereka bekerja dan berusaha, sehingga kenyataan yang ada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Kota nyaris mati suri, hal ini dapat dilihat dari tidak menurunnya kasus pencemaran lingkungan hidup malah semakin bertambahnya pencemaran lingkungan hidup yang rusak dari tahun ke tahun.

Sebagai pengamat lingkungan dan pemerhati lingkungan hidup hal ini tidak bisa dibiarkan terlalu lama dan tidak dicarikan solusi yang pas, untuk membantu kabupaten/kota dalam menyelesaikan kasus-kasus lingkungan hidup, khususnya bagaimana peningkatan kapasitas ASN yang memiliki kemampuan dalam pengelolaan lingkungan hidup agar tidak semakin rusak di wilayah kabupaten/kota.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007, tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dilingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai sebuah sistem terdiri dari sub sistem-sub sistem dan dalam menyusun program Diklat diperlukan integrasinya dengan komponen-komponen lain dalam pengelolaan kediklatan. Siklus diklat tersebut dimulai dari analisis kebutuhan diklat, perumusan tujuan, desain program, penyusunan kurikulum dan silabi, penyelenggaraan dan evaluasi, yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

Memenuhi tuntutan tersebut, maka kualitas pengelolaan program diklat secara terus menerus dan berkesinambungan harus ditingkatkan. Salah satu prasyarat yang perlu dipedomani dalam meningkatkan kualitas pengolaan program diklat tersebut adalah melakukan penyesuaian antara penyusunan program diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil terhadap pelaksanaan tugas yang ada pada unit-unit kerja pemerintah di semua level sesuai dengan prinsip pengembangan organisasi modern. Hal ini dilakukan melalui suatu metode penelitian aplikatif, yaitu Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang merupakan langkah awal dalam perencanaan Diklat.

Tahapan kegiatan ini disadari penting, karena analisis kebutuhan Diklat merupakan langkah awal yang penting dan krusial dalam sistem kediklatan. Analisis kebutuhan adalah proses untuk menentukan apa yang seharusnya (sasaran-sasaran), serta untuk mengukur ketimpangan (gap) dengan membandingkan apa yang seharusnya (das sain) dengan apa yang semestinya (das sollen).

Berdasarkan kajian di atas, maka akan dilakukan suatu bentuk penelitian Analisis Diklat Teknis Lingkungan Hidup yang pernah ada dan sekarang hilang dari lembaga diklat provinsi. Diklat Teknis Lingkungan ini akan bekerjasama dengan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung untuk menentukan seberapa besar kebutuhan akan diklat pengembangan ASN khususnya di bidang lingkungan hidup dan apa peran dari Bagian Diklat Teknis Fungsional sebagai lembaga diklat yang memiliki kewajiban mengembangkan diklat-diklat teknis khususnya diklat-diklat Lingkungan Hidup. Serta mencari alternative lain penentu kediklatan teknis yang sesuai dengan prosedur kediklatan tanpa melalui Analisis Kebutuhan Diklat.

Case study adalah cara yang paling memungkinkan diambil untuk menentukan diklat teknis apa yang sangat dibutuhkan dan mendesak pada permasalahan yang ada saat ini. Pertama, studi kasus hanya melibatkan subyek penelitian tertentu, kedua masalah yang diambil adalah masalah yang sangat mendalam, ketiga, data pada penelitian case studi adalah data kualitatif, kalaupun ada kuantitatif, maka data tersebut digunakan untuk mendukung kualitas sesuatu yang diteliti (Wina Sanjaya, 2014). Data-data yang digunakan terdiri dari dokumen, catatan-catatan arsip, hasil wawancara, observasi langsung dan observasi partisipan dan perangkat fisik.

Badan Diklat Provinsi Lampung sebagai lembaga diklat terakreditasi dalam mendidik dan melatih Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggungjawab yang tidak sedikit dalam memberikan kontribusi terhadap sukses tidaknya pengelolaan lingkungan hidup di setiap daerah kabupaten/kota seprovinsi Lampung. Melalui Diklat Teknis Fungsional sebagai bagian dari perpanjangan Badan Diklat Provinsi Lampung, yang memiliki wewenang dalam pengembangankan diklat teknis salah satunya adalah Diklat Teknis Fungsional Lingkungan Hidup Bagi Aparatur Sipil Negara khususnya adalah melatih tenaga-tenaga lingkungan hidup yang handal dan kompeten di bidangnya khususnya wilayah kabuaten/kota yang saat ini menurut pengamatan yang dilakukan di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung sebagai intansi Pembina lingkungan hidup ternyata kebutuhan tenaga-tenaga pengelolaan lingkungan hidup sangat sedikit sekali dan nyaris tidak memiliki kinerja dalam memperbaiki kondisi lingkungan hidup di kabupaten kota dimana mereka bekerja dan berusaha, sehingga

kenyataan yang ada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Kota nyaris mati suri, hal ini dapat dilihat dari tidak menurunnya kasus pencemaran lingkungan hidup malah semakin bertambahnya pencemaran lingkungan hidup yang rusak dari tahun ke tahun.

Sebagai pengamat lingkungan dan pemerhati lingkungan hidup hal ini tidak bisa dibiarkan terlalu lama dan tidak dicarikan solusi yang pas, untuk membantu kabupaten kota dalam menyelesaikan kasus-kasus lingkungan hidup, khususnya bagaimana peningkatan kapasitas ASN yang memiliki kemampuan dalam pengelolaan lingkungan hidup agar tidak semakin rusak di kabupaten kota.

Berdasarkan kajian di atas, maka akan dilakukan suatu bentuk penelitian yang merupakan Analisis Diklat Teknis Lingkungan Hidup yang pernah ada dan sekarang nyaris hilang dari peredaran bekerjasama dengan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung untuk menentukan seberapa besar kebutuhan akan diklat pengembangan ASN khususnya di bidang lingkungan hidup dan apa peran dari Bagian Diklat Teknis Fungsional sebagai lembaga diklat yang memiliki kewajiban mengembangkan diklat-diklat teknis khususnya diklat-diklat Lingkungan Hidup.

Metodologi

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif berdasarkan kenyataan yang terjadi di lingkungan dengan cara mengumpulkan kembali arsip diklat-diklat Lingkungan Hidup yang pernah ada di Bandiklatda Provinsi Lampung dan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung, serta kajian beberapa informasi dari buku dan sumber-sumber lainnya yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Metode deskriptif kualitatif ini didukung dengan metode Case Study (Studi Kasus), dengan rincian sebagai berikut Pertama, studi kasus hanya melibatkan subyek penelitian tertentu, kedua masalah yang diambil adalah masalah yang sangat mendalam, ketiga, data pada penelitian case studi adalah data kualitatif, kalaupun ada kuantitatif, maka data tersebut digunakan untuk mendukung kualitas sesuatu yang diteliti (Wina Sanjaya, 2014). Data-data yang digunakan terdiri dari dokumen, catatan-catatan arsip, hasil wawancara, observasi langsung dan observasi partisipan dan perangkat fisik.

Langkah-langkah Penelitian Deskriptif sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Masalah Penelitian
2. Merumuskan dan Membatasi Masalah
3. Melakukan Studi Pustaka
4. Mengembangkan Instrumen Penelitian
5. Menentukan Subyek Penelitian
6. Melaksanakan Penelitian atau Mengumpulkan Data
7. Menganalisis Data
8. Membahas Hasil Penelitian dan Menarik Kesimpulan
9. Menyusun Laporan dan Mempublikasikannya

(Wina Sanjaya, 2014)

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil Indentifikasi Pola Analisis Kebutuhan Diklat pada SKPD di lingkungan pemerintah Provinsi Lampung dan Kabupaten/Kota Tahun 2015, Pendidikan dan Pelatihan yang dibutuhkan khususnya diklat Teknis dan Fungsional adalah sebagai berikut :

3.1. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Teknis dapat dilakukan melalui Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung yang bekerjasama dengan Instansi terkait karena Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung telah memenuhi Syarat terakreditasi dalam beberapa diklat dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Informasi yang diperoleh oleh Instansi Pemerintah yang mengajukan jenis dan kebutuhan Diklat Teknis yang diharapkan untuk dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok (Tupoksi) dari masing masing instansi.

Kegiatan-kegiatan instansi/SKPD (Badan/Kantor) yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat di provinsi Lampung dalam rangka pemecahan permasalahan-permasalahan yang ada yang berkaitan dengan SDM, serta kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditentukan dan yang akan dilaksanakan oleh Badan/Kantor yang ada dilingkungan pemerintah Provinsi Lampung dan sudah distribusikan sesuai dengan bidang serta seksi yang ada, maka secara umum untuk menyelesaikan permasalahan pelayanan tersebut diperlukan SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan kompetensi yang mengarah kepada peningkatan kualitas SDM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis.

Secara umum Diklat Teknis dan Fungsional yang diusulkan oleh SKPD mengambil datanya mengacu dengan cara-cara yang dilakukan oleh metode AKD, tetapi perbedaan yang dilakukan adalah pada target Stakeholder yang diambil, yang dijadikan sampel khususnya adalah Stakeholder dimana peran dari Diklat Teknis dan Fungsional akan dibutuhkan pada Stakeholder target sasaran dengan fokus kediklatan pada pengembangan SDM di bidang Teknis Lingkungan, Diklat Teknis Lingkungan yang sesuai dengan Tupoksi masing-masing instansi Teknis di Provinsi Lampung sebagai Instansi Pembina, diinventaris jenis Diklat Teknis tersebut meliputi diklat Teknis Pengelolaan B3, Diklat Teknis AMDAL, Diklat Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), Diklat Audit Lingkungan, Diklat Pemantauan Kualitas Lingkungan, Diklat Pengendalian Pencemaran Lingkungan, Diklat Pengendalian Pencemaran Air, Diklat Pengendalian Pencemaran Udara, Diklat Teknis Audit Lingkungan, Diklat Pengelolaan Sampah Domestik dan 3R, Diklat Alternatif Penyelesaian Sengketa Lingkungan, Manajemen Laboratorium, Konservasi SDA dan Kerusakan Lingkungan, Sistem Informasi Lingkungan dan Diklat Fungsional Penyelidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) serta Diklat Pengawas Lingkungan Hidup.

Secara lengkap sesuai dengan diklat yang diusulkan dan diharapkan oleh badan/kantor dapat dilihat pada lampiran laporan penelitian ini. Beberapa Diklat Teknis Lingkungan pernah dilakukan di Bandiklatda Provinsi Lampung yang dalam hal ini dilakukan oleh Bidang Hubungan Antar lembaga dan itu dapat dilihat dari bukti fisik sertifikat yang pernah dikeluarkan yang waktu itu pernah melakukan diklat Dasar-Dasar Penyusunan Amdal

Lingkungan bekerjasama dengan Pusat Studi Lingkungan Universitas Lampung (Bukti terlampir), dan bukti lain pernah dilakukan kerjasama dengan Kementerian Lingkungan Hidup dalam hal ini akan dimulai dengan mendiklat guru-guru sekolah taman kanan-kanan dan sekolah dasar. (Terlampir bukti).

Bukti tersebut memberikan kepada kita bahwa Diklat Lingkungan Hidup pernah dilakukan di Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung dan sudah pernah berjalan ditahun-tahun yang lalu. Beberapa tahun terakhir ini Diklat Teknis Lingkungan Hidup tidak pernah ada lagi dan ini sangat berpengaruh terhadap kaderisasi SDM dibidang lingkungan yang sangat dibutuhkan oleh Kabupaten/Kota.

Bidang Hubungan Antar Lembaga sebagai perpanjangan tangan kepala Diklat Provinsi memiliki peran secara Tupoksi tugas di subbidang Kerjasama Kediklatan untuk menjalin kemitraan dengan Instansi Teknis terkait dalam pelaksanaan MoU Kediklatan.

Bidang Teknis dan Fungsional, sebagai bagian yang secara Tupoksi Tugas menjalankan kediklatan yang telah disepakati berdasarkan MoU yang dilakukan oleh Bidang Hubungan Antar Lembaga. Selanjutnya semua komponen kediklatan yang ada seharusnya dapat saling bekerjasama untuk meningkatkan perannya masing-masing sehingga beban kerja dan tugas yang ada dapat terdistribusi dengan maksimal dan lebih efektif pencapaian kinerjanya.

3.2. Pola Kemitraan dalam Bidang Kediklatan

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 79 Tahun 2011 Tentang Perubahan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 89 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Barat, dapat ditarik suatu masukan buat Lembaga Diklat Provinsi Lampung hal-hal sebagai berikut :

1. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis administrasi, dan pendidikan dan pelatihan teknis pembangunan.
2. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis mempunyai tugas, melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis administrasi, meliputi: penetapan kebijakan teknis, pelaksanaan, koordinasi, pembinaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan teknis administrasi di kabupaten/kota, instansi dan lembaga lainnya.
3. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan kepamongan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang fungsional profesi, dan fungsional kediklatan.
4. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Kepamongan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Fungsional Kepamongan, meliputi : penetapan kebijakan teknis, pelaksanaan, koordinasi, pembinaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan fungsional kediklatan di kabupaten/kota, instasi dan lembaga lainnya.

Dari uraian di atas dapat diambil suatu masukan bagi Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung bahwa :

1. Pelaksanaan kediklatan yang sifatnya teknis dan fungsional dapat dilakukan dengan pola kemitraan yang secara administrasi dapat dijalin secara Tim Efektif dimana instansi terkait dapat bekerjasama dengan lembaga diklat sebagai lembaga diklat yang terakreditasi di Provinsi Lampung dimana keberlakuan Pola Diklat satu pintu yang di keluarkan oleh Bapak Gubernur Lampung dengan Peraturan Gubernur Nomor : 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Sistem Satu Pintu di Provinsi Lampung.
2. Belajar dari Badan Diklat Jawa Tengah yang telah menghasilkan diklat teknis 34 jenis diklat dengan 48 angkatan, dan program diklat fungsional 11 jenis diklat 26 angkatan, tidak menutup kemungkinan bagi Badan Diklat Provinsi Lampung untuk mengikuti jejaknya.
3. Sistem penyelenggaraan diklat dan tata pengelolaan keuangan Badan Diklat Jawa Tengah, dimana penyelenggaraan diklat yang bersumber dari APBD Provinsi dan Biaya Instansi Pengirim (BIP), sebagai penjelasan khusus, biaya Instansi pengirim diawali dengan perolehan data dari masing-masing Kabupaten/Kota kemudian ditindak lanjuti dengan kesanggupan Kab/Kota untuk dianggarkan pada tahun berikutnya, kemudian Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah mengalokasikan atau Dana Talangan yang tertuang pada DPA Badan Diklat Jawa Tengah, selanjutnya Badan Diklat Jawa Tengah membentuk Bendahara Penerima Biaya Setoran (BIP tersebut) yang selanjutnya Bendahara Penerima Menyetorkan ke Kas Daeah Provinsi Lampung.
4. Penyelenggaraan Diklat Kerjasama Antara Diklat Provinsi dan Kabupaten/Kota yang pembiayaan oleh Kabupaten/Kota, melalui surat perjanjian kerjasama, sebagai penjelasan masing-masing agar mengadakan kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi sebagai lembaga diklat terakreditasi yang diikat dengan Naskah Kerjasama, yang memuat :
    1. Bentuk perjanjian
    2. Ruang Lingkup yang dikerjasamakan
    3. Obyek Perjanjian
    4. Jangka Waktu Pelaksanaan
    5. Hak dan Kewajiban
    6. Berlakunya Perjanjian
    7. Berakhirnya Perjanjian
5. Dalam pengelolaan Sarana dan Prasarana Badan Diklat Daerah Jawa Tengah telah memberikan kontribusi Pemerintah Daerah melalui Retribusi Daerah yang dituangkan pada Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah, berupa penyewaan Ruang Aula, Gedung Kelas, Kamar dengan tarif yang telah ditentukan.
6. Khusus Diklat Lingkungan Hidup di Bandiklatda Provinsi Lampung, beberapa tahun yang lalu telah terjadi kesepakatan kerjasama (MoU) dengan Kementerian Lingkungan Hidup di Jakarta berkenaan tentang diklat-diklat teknis lingkungan yang diserahkan kepada Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung dan Kementerian telah menggelontorkan

dana Pengembangan SDM di daerah dalam bentuk biaya kediklatan yang telah dititipkan kepada masing-masing Kabupaten/Kota.

Kedepan regulasi berkenaan tentang kediklatan Teknis dan Fungsional Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung harus lebih tertata dengan baik dan semua bidang harus berperan dengan Tupoksinya masing-masing sesuai dengan yang ada pada uraian jabatan dan tugasnya. Sumber Daya Manusia yang ada di Bandiklatda juga harus terus meningkatkan peran sertanya dalam mengikuti kemajuan dari tuntutan kebutuhan kediklatan yang diharapkan agar Lembaga Diklat kedepan adalah lembaga yang secara Tupoksi dicari dan diminati oleh semua Stakeholder dalam peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Kesimpulan

Secara umum diklat yang dibutuhkan oleh SKPD di lingkungan pemerintah Provinsi Lampung dalam hal ini Badan/Kantor Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Lampung, khusus Diklat Teknis dan Fungsional adalah diklat yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan instansi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing Badan dan Kantor.

Diklat Teknis dan Fungsional di Bandiklatda harus dibuat regulasi yang jelas berkenaan tentang masing-masing Tupoksi Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Bidang Teknis dan Fungsional. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan pengelolaan administrasi, manajemen dan teknis fungsional serta kepamongan dimana pelaksanaan diklat baik teknis dan fungsional serta kepamongan diharapkan dapat meningkatan kinerja aparatur yang berdampak kepada kepuasan pelanggan dan keberhasilan pemberian pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan baik pada level organisasi, level jabatan dan level individu.

Pola Kemitraan dalam pelaksanaan Kediklatan akan jauh lebih memberikan manfaat kepada semua pihak baik instansi Teknis dan Fungsional terkait maupun Bandiklatda Provinsi Lampung, dengan pola pelaksanaan penentuan Kediklatan yang prioritas tetap mengacu pada Pola Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), akan tetapi dimodifikasi pada target sasaran Stakeholder yang langsung pada Instansi Teknis dan Fungsional terkait.

Daftar Pustaka

Anwar Suprijadi, 2003., Analisis Kebutuhan Diklat, LAN-RI:Jakarta

Edi Purwomo, 2002., Sistem Analisis, Andi Offset: Yogyakarta

Jogiyanto, 1999., Pengenalan Komputer, Andi:Jogyakarta

Jogiyanto, 1989., Analisis & Disain (Sistem Informasi:Pendekatan Trestruktur teori dan Praktek Aplikasi Bisnis), Andi Offset:Yogyakarta.

Moekijat, 1981., SK. BAKN No. 027/Kep/1972 dalam kamus Kepeg Indonesia, Sinarbaru: Bandung.

Melayu S.P. Hasibuan, 2001., Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi), Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pembinaan dan Pengewasan penyelenggaraan Pemerintahab Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 79 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 89 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelathan Provinsi Jawa Tengah.

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Sistem Satu Pintu di Propinsi Lampung.

Shadily Hassan, 1993., Ensiklopedi Umum (cetakan ke 10), Kanisius:Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, Administrasi Pembangunan (Konsep, Dimensi, dan Strategi), Bumi Aksara: Jakarta

Sistem Kualitas Lingkungan Hidup Daerah (SKLHD) Provinsi Lampung Tahun 2014, BPLHD Provinsi Lampung; Bandar Lampung

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian

Wirartha, I M. (2006). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Tesis. Jogjakarta : ANDI.

ISBN 978-602-73638-0-9

Perlunya Surat Menyurat dalam Mengatur Mekanisme Hubungan Kerja Para Pihak Terkait dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Ishak Musa

Widyaiswara Madya Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur KM.4 Karang Tanjung, Pandeglang - Banten.

Abstrak : Tulisan ini menmbahas tentang perlunya surat menyurat dalam mengatur mekanisme hubungan kerja para pihak terkait dalam pengadaan barang/jasa pemerintah. Surat menyurat dapat diibaratkan sebuah lilin, siang hari tidak ada orang yang mencari lilin, demikian juga di malam hari yang terang benderang. Jika mendadak lampu padam, semua orang mencari penerangan salah satunya adalah lilin. Dalam kondisi normal/tidak ada masalah dalam pengadaan barang/jasa, surat menyurat sering diabaikan, tetapi menjadi sangat diperlukan dan sangat dicari manakala timbul permasalahan dalam proses pengadaan barang/jasa pemerintah. Dari analisa tulisan ini penulis berkesimpulan bahwa surat menyurat yang minimal harus ada dalam mengatur para pihak terkait pengadaan barang/jasa pemerintah ialah: 1). Surat keputusan PA/KPA untuk menetapkan PPK, Pejabat Pengadaan dan PPHP; 2). Surat PPK ke Kepala ULP atau Pejabat pengadaan tentang permohonan dilakukannya proses pemilihan penyedia barang/jasa; 3). Surat Pokja ULP/Pejabat Pengadaan ke PPK jika akan mengusulkan perubahan spesifikasi atau HPS; 4). Surat PPK ke Pokja ULP/Pejabat Pengadaan tentang perubahan spesifikasi dan HPS; 5). Surat Pokja ULP/Pejabat Pengadaan kepada PPK untuk penyerahan BAHP/BAHS; 5). SPPBJ kepada penyedia barang/jasa jika PPK setuju dengan hasil evaluasi Pokja ULP/Pejabat Pengadaan; 6). Surat Penyedia Barang/jasa kepada PA/KPA melalui PPK tentang penyerahan hasil pekerjaan; 7). Surat PPK kepada PA/KPA untuk menugaskan PPHP; 8). PPHP menerbitkan BA serah terima hasil pekerjaan, jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan dokumen kontrak. Sedangkan surat menyurat dalam masa pemilihan penyedia barang/jasa telah diatur dalam standar dokumen pengadaan barang/jasa. Selanjutnya tulisan ini juga menjadi rekomendasi bagi K/L/D/I untuk menyusun SOP pengadaan barang/jasa yang sekaligus dapat mengatur mekanisme hubungan para pihak terkait dalam pengadaan barang/jasa pemerintah.

Keywords: Surat menyurat, PA/KPA, PPK, Pokja ULP, Pejabat Pengadaan, PPHP dan Penyedia barang/jasa.

Corresponding author: Ishak Musa, E-mail: ishak_musa@yahoo.com; HP: 6281385444343.

Pendahuluan

Surat menyurat dalam mengatur hubungan kerja para pihak terkait dalam pengadaan barang/jasa masih jarang digunakan, terlebih jika K/L/D/I yang bersangkutan belum memiliki Standar Oprerasional Prosedur (SOP) yang mengatur proses pengadaan barang/jasa. Surat menyurat akan dibuat jika melibatkan instansi lain, jika tidak cukup dengan informasi/perintah lisan saja. Penulis pernah menjumpai seorang pejabat yang selamat dari jeratan hukum hanya karena selembar surat, sebaliknya juga pernah menjumpai para pengelola pengadaan barang jasa yang sangat direpotkan oleh penegak hukum yang meminta

dasar hukum dilakukannya pekerjaan tersebut, sementara pimpinannya mengatakan bahwa beliau tidak pernah memerintahkan untuk melakukannya. Perintah tertulis mempunyai kekuatan hukum dan sulit untuk disangkal, kecuali jika dapat dibuktikan bahwa surat itu dipalsukan, karenanya surat menyurat dapat dijadikan sebagai salah satu alat bukti di persidangan baik yang meringankan maupun yang memberatkan.

Para pihak terkait dalam Pengadaan Barang/jasa untuk pengadaan melalui penyedia barang/jasa diatur dalam Peraturan Presiden (PERPRES) nomor 54 tahun 2010 beserta seluruh perubahannya tentang pengadaan barang/jasa Pemerintah pada pasal 7 ayat 1 yang terdiri atas:

a. Pengguna Anggaran (PA)/Kuasa Pengguna Anggaran (KPA);

   PA adalah Pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran Kementerian/ Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Pejabat yang disamakan pada Institusi Pengguna APBN/APBD, sedangkan KPA adalah pejabat yang ditetapkan oleh PA untuk menggunakan APBN atau ditetapkan oleh Kepala Daerah untuk menggunakan APBD. PA pada Kementerian adalah Menteri, sedangkan pada SKPD adalah pimpinan SKPD (Kepala Dinas, Kepala Badan, Kepala Kantor). KPA pada SKPD adalah kepala unit pada SKPD tersebut yang mendapat pelimpahan sebagian kewenangan PA.

b. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);

   PPK adalah pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa. Salah satu persyaratan PPK adalah memiliki Sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa. PPK Pada SKPD dapat dijabat oleh PA/KPA SKPD tanpa kewajiban memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa.

c. Unit Layanan Pengadaan (ULP)/Pejabat Pengadaan;

   ULP adalah unit organisasi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/Institusi yang berfungsi melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa yang bersifat permanen, dapat berdiri sendiri atau melekat pada unit yang sudah ada.

   Pejabat Pengadaan adalah personil yang ditunjuk untuk melaksanakan Pengadaan Langsung, Penunjukan Langsung, dan E-Purchasing.

   Persyaratan untuk menjadi kelompok kerja ULP/Pejabat pengadaan diantaranya adalah memiliki Sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa.

d. Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan (PPHP).

   PPHP adalah panitia/pejabat yang ditetapkan oleh PA/KPA yang bertugas memeriksa dan menerima hasil pekerjaan.

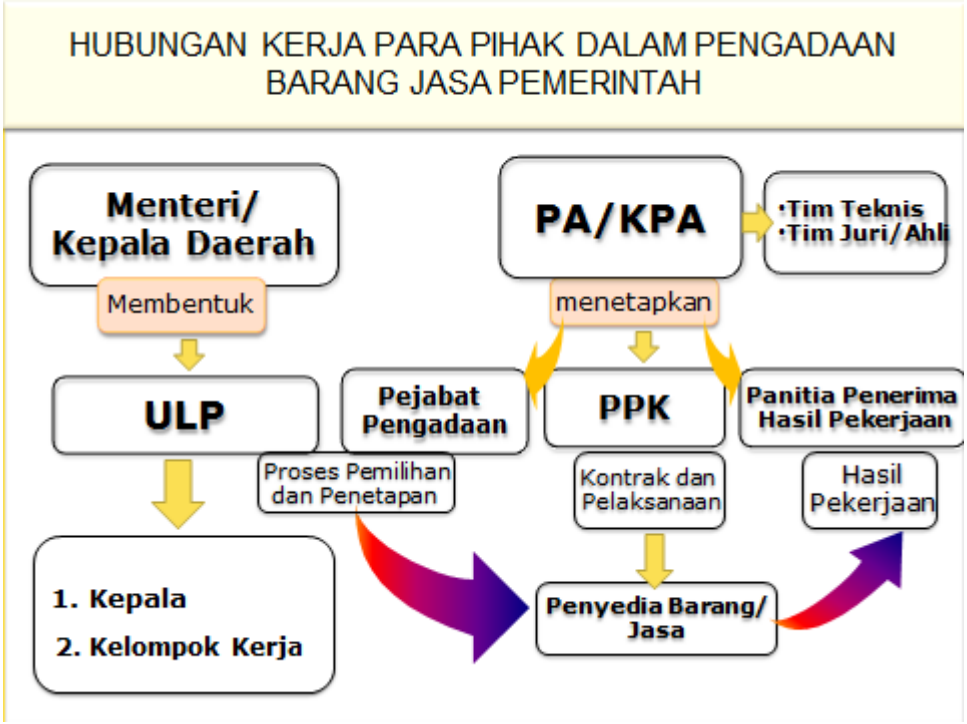
e. Penyedia Barang/Jasa adalah badan usaha atau orang perseorangan yang menyediakan Barang/Pekerjaan Konstruksi/Jasa Konsultansi/Jasa Lainnya.

Mekanisme surat menyurat dalam mengatur hubungan kerja antar para pihak (pengelola pengadaan) dalam pengadaan barang/jasa tidak diatur secara khusus dalam PERPRES tersebut, sehingga sering kali diabaikan oleh para pihak. Menjadi sangat diperlukan manakala timbul permasalahan yang melibatkan penegak hukum.

Analisa

PERPRES 54 tahun 2010 beserta perubahannya sebenarnya telah mengatur Hubungan kerja para pihak dalam pengadaan barang jasa pemerintah, namun tidak secara khusus. Para pihak terkait dianggap telah mengetahui tata naskah yang berlaku di K/L/D/I nya masing-masing. Dalam pelatihan pengadaan barang/jasa para narasumber menjelaskan pentingnya surat menyurat ini dalam mengatur mekanisme hubungan kerja para pihak terkait ini, namun karena rutinitas kerja, kegiatan surat menyurat menjadi terlupakan saat mereka kembali bertugas di kantor masing-masing.

Mekanisme hubungan kerja para pihak terkait digambarkan seperti diagram di bawah ini:



Melihat skema hubungan kerja di atas, terlihat bahwa kedudukan PPK, Pejabat pengadaan dan PPHP adalah sama/sejajar, sedangkan Pokja ULP berada pada organisasi kerja yang berbeda dengan organisasi PPK, artinya walaupun seandainya secara struktural PPK adalah atasan dari Pejabat pengadaan atau PPHP, namun dalam pengadaan barang/jasa kedudukan dibuat sejajar oleh PA/KPAdengan maksud agar mekanisme *"check and balance"* dapat berjalan dengan baik. Karena kedudukan yang sejajar itulah maka hubungan kerja diantara para pihak harus dilakukan menggunakan media surat menyurat.

Surat menyurat yang minimal diperlukan dalam mekanisme hubungan kerja para pihak terkait dalam pengadaan barang/jasa sebagai berikut:

I. Tahap I: Penetapan organisasi pengelola pengadaan

PA/KPA **menerbitkan Keputusan** tentang penetapan PPK, Pejabat Pengadaan, Panitia/pejabat penerima hasil pekerjaan (PPHP) dan Tim teknis. Keputusan ini pasti dibuat tertulis, agar dapat digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja.

II. Tahap II: Persiapan Pengadaan

1. Pada tahap ini, PPK mengawali kegiatan berupa penyusunan dan penetapan Spesifikasi, Harga Perkiraan Sendiri (HPS) dan rancangan kontrak dengan berpedoman kepada Rencana Umum Pengadaan (RUP) yang diterima dari PA/KPA.

2. Berdasarkan nilai HPS yang ditetapkan, PPK mengirim **surat** kepada ULP atau Pejabat Pengadaan yang isinya meminta untuk dilakukan proses pemilihan penyedia barang/jasa dengan disertai lampiran berupa: spesifikasi, HPS dan rancangan kontrak. Untuk Pengadaan barang/Pekerjaan Konstruksi dan jasa lainnya dengan nilai HPS sampai dengan Rp.200 juta dan jasa konsultansi dengan nilai HPS sampai dengan Rp.50 juta proses pemilihan penyedia barang/jasa dapat dilaksanakan oleh Pokja ULP atau Pejabat pengadaan, sedangkan untuk Pengadaan barang/Pekerjaan Konstruksi dan jasa lainnya dengan nilai HPS lebih besar dari Rp.200 juta dan jasa konsultansi dengan nilai HPS lebih besar dari Rp.50 juta proses pemilihan penyedia barang/jasa harus dilaksanakan oleh Pokja ULP. Menjadi perhatian bagi Pokja ULP atau Pejabat pengadaan untuk tidak memproses kegiatan pemilihan penyedia barang/jasa jika permintaan PPK tersebut disampaikan hanya secara lisan atau tidak dilengkapi dengan spesifikasi, HPS dan rancangan kontrak. Dalam organisasi ULP yang memproses pemilihan penyedia barang/jasa adalah kelompok kerja (Pokja) ULP.

3. PERPRES 54 tahun 2010 beserta perubahannya dalam pasal 17 ayat 3 menyebutkan bahwa: *dalam hal diperlukan Kelompok Kerja ULP/Pejabat Pengadaan dapat mengusulkan kepada PPK:*

a. perubahan HPS; dan/atau

b. *perubahan spesifikasi teknis pekerjaan*.

Ini menunjukkan perlunya Pokja ULP/Pejabat pengadaan untuk memeriksa kembali spesifikasi pekerjaan dan HPS segera setelah menerima surat beserta semua lampirannya dari PPK. Pemeriksaan terhadap spesifikasi antara lain mengenai keberadaan spesifikasi barang/jasa tersebut dipasar dan kesesuaiannya dengan HPS. Jika ditemukan ketidak sesuaian, Pokja ULP/Pejabat pengadaan mengusulkan perubahannya **secara tertulis** kepada PPK. Jika PPK tidak menyetujui usulan perubahan tersebut, maka Pokja ULP/Pejabat pengadaan membawa permasalahan tersebut **melalui surat** kepada PA/KPA untuk diputuskan. Setelah ada keputusan dari PA/KPA **melalui surat** barulah Pokja ULP/Pejabat pengadaan melaksanakan proses selanjutnya.

III. Tahap III: Pemilihan dan penetapan penyedia barang/jasa

Pada tahap ini Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) telah menyediakan standar dokumen Pengadaan yang dapat dipergunakan oleh Pokja ULP untuk menyusun dokumen pengadaan barang/jasa.

IV. Tahap IV: kontrak dan pelaksanaannya

Tahap ini diawali dengan penyerahan Berita Acara Hasil Pelelangan/Seleksi (BAHP/BAHS) **Secara tertulis** kepada PPK, selanjutnya PPK mempelajari

BAHP/BAHS dan penawaran dari calon pemenang, cadangan 1 dan cadangan 2 (jika ada). Jika PPK setuju dengan proses evaluasi yang dilakukan oleh Pokja ULP, maka PPK segera menerbitkannya **Surat Penunjukan** Penyedia Barang/jasa (SPPBJ). Sebaliknya jika PPK tidak setuju dengan proses evaluasi oleh Pokja ULP, maka PPK menolak **secara tertulis** untuk menerbitkan SPPBJ disertai dengan alasan penolakannya. Selanjutnya Pokja menyampaikan permasalahan tersebut **secara tertulis** kepada PA/KPA untuk diputuskan. PA/KPA melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut, jika PA/KPA sependapat dengan PPK maka PA/KPA menyatakan **secara tertulis** bahwa pelelangan/seleksi dinyatakan gagal, tetapi jika PA/KPA sependapat dengan Pokja ULP, maka PA/KPA memerintahkan **secara tertulis** PPK untuk menerbitkan SPPBJ. Setelah penyedia Barang/jasa menyerahkan jaminan Pelaksanaan, PPK bersama penyedia barang/jasa melakukan penandatanganan kontrak. Selanjutnya PPK dengan dibantu oleh tim pendukung/konsultan pengawas melakukan pengendalian pelaksanaan kontrak.

V. Tahap serah terima hasil pekerjaan.

Serah terima hasil pekerjaan dilakukan pada masa pelaksanaan pekerjaan, jika serah terima dilakukan setelah tanggal berakhirnya pelaksanaan pekerjaan maka penyedia dikenakan denda keterlambatan yang dihitung dari sejak berakhirnya masa pelaksanaan sampai tanggal dilakukannya serah terima hasil pelerjaan. Serah terima hasil pekerjaan merupakan tahapan terakhir dari seluruh rangkaian kegiatan pengadaan barang/jasa, tahapan ini berperan penting menentukan keberhasilan suatu pengadaan barang/jasa. Mekanisme Serah terima hasil pekerjaan diatur dalam PERPRES 54 tahun 2010 pada pasal 95 sebagai berikut:

*(1) Setelah pekerjaan selesai 100% (seratus perseratus) sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Kontrak, Penyedia Barang/Jasa mengajukan **permintaan secara tertulis** kepada PA/KPA melalui PPK untuk penyerahan pekerjaan.*

Pekerjaan dikatakan selesai 100 %, jika secara kualitas dan kuantitas pekerjaan telah sesuai dengan yang diminta dalam dokumen kontrak. Untuk itu PPK harus terlebih dahulu melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan, jika ditemukan kekurang sesuaian maka PPK memerintahkan penyedia barang/jasa untuk memperbaikinya. Pada tahap ini jika diperlukan PPK melakukan penyesuain lingkup pekerjaan dengan menerbitkan addendum kontrak. Setelah semua pekerjaan dilaksanaan sesuai kontrak, PPK meminta **secara tertulis** ke PA/KPA untuk menugaskan PPHP melakukan pemeriksaan sesuai TUPOKSI nya. Selanjutnya pada ayat

*(2) PA/KPA **menunjuk** Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan untuk melakukan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.*

(3) Apabila terdapat kekurangan dalam hasil pekerjaaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Panitia/Pejabat Penerima Hasil Pekerjaan melalui PPK memerintahkan Penyedia Barang/Jasa untuk memperbaiki dan/atau melengkapi kekurangan pekerjaan sebagaimana yang disyaratkan dalam Kontrak.

PPHP menyampaikan **secara tertulis** hasil pemeriksaan pekerjaan kepada PPK, selanjutnya jika ada pekerjaan yang belum sesuai atau yang harus diperbaiki maka PPK

lah yang memerintahkan penyedia barang/jasa untuk memperbaiki/menyempurnakannya. Setelah selesai diperbaiki, PPHP membuat Berita Acara Serah Terima Hasil pekerjaan yang ditandatangani oleh PPHP, PPK dan Penyedia barang/jasa. Untuk pengadaan pekerjaan konstruksi serah terima ini merupakan serah terima pertama pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan Provisional Hand Over (PHO), selanjutnya penyedia melakukan pemeliharaan.

Kesimpulan

Dari uraian di atas, penulis berkesimpulan bahwa surat menyurat yang minimal harus ada untuk mengatur hubungan kerja para pihak terkait dalam pengadaan barang jasa adalah:

1. Surat keputusan PA/KPA untuk menetapkan PPK, Pejabat Pengadaan dan PPHP;
2. Surat PPK ke Kepala ULP atau Pejabat pengadaan yang isinya permohonan untuk dilakukan proses pemilihan penyedia barang/jasa;
3. Surat Pokja ULP/Pejabat Pengadaan ke PPK jika akan mengusulkan perubahan spesifikasi atau HPS;
4. Surat PPK ke Pokja ULP/Pejabat Pengadaan tentang perubahan spesifikasi dan HPS;
5. Surat Pokja ULP/Pejabat Pengadaan kepada PPK untuk penyerahan BAHP/BAHS;
6. SPPBJ kepada penyedia barang/jasa jika PPK setuju dengan hasil evaluasi Pokja ULP/Pejabat Pengadaan;
7. Jika PPK menolak menerbitkan SPPBJ:
   a. Surat PPK kepada Pokja ULP/Pejabat Pengadaan tentang penolakan menerbitkan SPPBJ;
   b. Surat Pokja ULP/Pejabat Pengadaan kepada PA/KPA untuk meminta keputusan lebih lanjut;
   c. Surat keputusan PA/KPA tentang tindak lanjut peoses pengadaan selanjutnya.
8. Surat Penyedia Barang/jasa kepada PA/KPA melalui PPK tentangpenyerahan hasil pekerjaan;
9. Surat PPK kepada PA/KPA untuk menugaskan PPHP;
10. PPHP menerbitkan Berita Acara serah terima hasil pekerjaan, jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan yang diminta dalam dokumen kontrak;
11. Jika hasil pekerjaan belum sesuai maka:
    a. PPHP membuat surat kepada PPK tentang hasil pemeriksaannya;
    b. Surat PPK kepada penyedia untuk memperbaiki/menyempurnakan pekerjaannya;
    c. Laporan penyedia, jika pekerjaan telah diperbaikinya;
    d. PPHP menerbitkan BA serah terima hasil pekerjaan.

Rekomendasi :

Mengingat pentingnya surat menyurat dalam mengatur mekanisme pengadaan barang/jasa pemerintah, akan sangat membantu para pihak terkait pengadaan barang/jasa jika Setiap K/L/D/I diwajibkan menyusun SOP untuk proses pengadaan barang jasanya.

Daftar Pustaka:

1. Peraturan Presiden nomor 54 tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/jasa Pemerintah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Persiden nomor 4 tahun 2015 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
2. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah nomor 14 tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Peturan Presiden nomor 70 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Presiden nomor 54 tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

ISBN 978-602-73638-0-9

Menjadi Widyaiswara Teladan dan Idaman

Uus Natapriatna

Widyaiswara Madya Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur KM.4 Karang Tanjung, Pandeglang - Banten.

Abstrak :.

Keywords:.

Corresponding author: Uus Natapriatna, E-mail: uus.natapriatna@yahoo.com; HP: 628159959975.

I. Pendahuluan

Negeri kita tercinta NKRI kini sedang mengalami berbagai goncangan permaslahan yang sangat mengganggu terhadap jalannya proses pembangunan bangsa. Korupsi yang semakin marak terjadi, keteladanan dari para pemimpin yang semakin hari semakin tampak kropos, tumbuh suburnya praktik pornografi, terorisme, maraknya penyalahgunaan narkoba, pergaulan bebas, pelacuran/perzinahan, perampokan, perjudian, kekerasan, anarkisme, tawuran pelajar, tawuran supporter olahraga, bentrokan antar warga, praktik politik yang penuh dengan intrik dan tidak bermoral, semakin kentaranya jurang antara yang si kaya dan si miskin, pengangguran, kemiskinan, tingginya angka kriminalitas, dan lain-lain. Ditambah lagi dengan tantangan dan efek negatif dari adanya globalisasi teknologi dan informasi, ekonomi, sosial, budaya, keamanan, dan politik, yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berpengaruh terhadap munculnya berbagai problematika dalam negeri sehingga ikut serta menghambat lajunya pembangunan.

Penyebab utama dari adanya berbagai permasalahan di atas adalah sebagian anak bangsa ini belum sepenuhnya mempunyai karakter bangsa Indonesia yang menghormati nilai-nilai luhur dan mulia, terutama para birokrat yang seharusnya menjadi teladan. Oleh karena itu, pembangunan karakter bangsa (nation character building) merupakan sebuah keniscayaan yang harus dilakukan oleh semua pihak yang peduli akan eksistensi bangsa Indonesia agar bangsa Indonesia menajdi bangsa yang beradab dan berkarakter kuat. Sebagai salah satu upaya pembangunan karakter bangsa tersebut, maka peran pendidikan dan pelatihan sangatlah di butuhkan , penting dan strategis terutama untuk para Birokrat.

Dengan demikian pendidikan karakter adalah usaha sadar dan terencana unuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran terutama agar peserta diklat secara akif mengembangkan potensi dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki integritas perasaan, sistem nilai, hasrat, dan kehendak, sehingga cara berpikir, bersikap, bertindak, dan berpenampilan selalu bijak, positif dan bertanggung jawab.

Kuncinya widyaiswara harus mampu melaksankan menumbuhkan kesadaran peserta sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, menumbuhkan kepenasaran intelektual untuk membangun keilmuan, serta menumbuhkan rasa bangga dengan cara berprestasi. Dari kegemaran berprestasi inilah nanti akan muncul kebanggaan sebagai bangsa Indonesia.

Bentuk diklat karakter bisa di wujudkan mulai dari kurikulum sampai dengan membangun kultur budaya kerja. Pendidikan karakter bukan hanya disampaikan melalui papan tulis, tetapi harus melalui pembudayaan. Tidak terjebak pada ranah kognitif saja, tapi harus diterjemahkan pula dalam ranah afektif dan psikomotor.

Namun demikian, perlu dipahami dan disadari bersama, bahkan keberhasilan pendidikan karakter di sebuah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, tidak akan berhasil dengan baik jika tidak didukung dan di integasikan melalui manajemen diklat yang professional.

Keberhasilan lembaga diklat akan terwujud apabila fungsi-fungsi manajemen (POAC) berjalan secara integral dan realistik. Sehingga kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat direncanakan, dilaksankan dan dikendalikan secara efektif dan efisien oleh seluruh pemangku kebijakan, baik pejabat structural, fungsional dan staf lembaga diklat. Salah satu yang menentukan keberhasilan diklat adalah kemampuan widyaiswara, terutama dalam tatap muka didepan kelas, yang merupakan cara dalam proses pembelajaran, sebab keberhasilan transfer knowledge, skill dan attitude pada peserta diklat sangat ditentukan oleh kegiatan tatap muka tersebut. Dengan istilah lain dapat dikatakan bahwa kualitas tatap muka merupakan cerminan kualitas pembelajaran. Widyaiswara semua diperlukan keteladanan sehingga menjadi widyaiswara idaman.

II. Pembahasan

Teladan merupakan kata yang mudah diucapkan namun terkadang sulit dilaksankan. Teladan bukanlah sesuatu yang diucapkan atau dikumandangkan melainkan perbuatan yang harus dilakukan di setiap waktu dan oleh setiap orang. Maka tidak berlebihan jika ada pepatah kuno yang mngungkapkan bahwa satu perbuatan sama nilainya dengan seribu perkataan. Apabila teladan sudah terpatri pada diri, niscaya akan mamiliki kekuatan yang dahsyat untuk mengubah perilaku seseorang.

Setiap orang wajib kiranya untuk menampakkan keteladanan yang baik. Di bidang apapun orang bekerja, aspek keeladanan dituntut untuk selalu dimunculkan. Sebagian pengamat menganalisis bahwa banyaknya permasalahan yang terjadi dinegara kita salah satu penyebabnya adalah tidak adanya keteladanan dari sebagian anak bnagsa ini, terutama keteladanan dari para memimpinnya. Keteladanan telah menjadi hal yang asing dan sulit ditemukan di negeri ini. Kerapuhan moral bangsa diakibatkan oleh tidak adanya keteladanan, khususnya dari figur-figur panutan bangsa. Minim atau kroposnya aspek pendidikan dan pelatihan keteladanan juga dapat terjadi dalam dunia pendidikan dan pelatihan.

Dalam pendidikan dan pelatihan teladan merupakan salah satu metode pembelajaran. Teladan adalah cara pendidikan dengan memberikan contoh baik kepada peserta diklat agar di tiru dan dilaksankan. Teladan dari widyaiswara merupakan fakor yang besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepribadian peserta diklat. Teladan dapat membentuk peserta diklat menjadi pejabat yang baik. Melalui teladan mempunyai model dalam berucap, bersikap, dan bertindak. Pendidikan pelatihan yang menampilkan keteladanan yang baik akan cepat ditiru oleh peserta diklat.

Al-qur'an menegaskan pentingnya contoh teladan yang baik dalam usaha membentuk kepribadian yaitu dengan mempelajari tindak-tanduk Rosulullah SAW dan menjadikannya contoh utama. Allah berfirman dalam Al-qu'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 : "Ssunguhnya telah ada pada diri Rosulullah itu suri teladan yang baik bagimu, yaitu orang-orang yang mengharapkan rahmat Allah." Rasulullah SAW memiliki akhlak yang agung."

Dalam peraktek pendidikan dan pelatihan, metode teladan dilaksanakan dengan dua cara, yaitu cara langsung (direct) dan tidak langsung (indirect). Secara langsung maksudnya bahwa widyaiswara itu sendiri harus benar-benar menjadikan dirinya sebagai contoh teladan yang baik terhadap peserta diklat. Widyaiswara menampakan dirinya di depan peserta dengan penampakan ucap,sikap dan perilaku yang baik. Kebiasaan widyaiswara keika berada di kelas misalnya, menjadi sorotan dan tiruan penting bagi peserta.

Adapun keteladanan secara tidak langsung dapat dilakukan melalui cerita, kisah-kisah orang besar dan sukses, pahlawan dan para syuhada. Melalui kisah dan riwayat ini diharapkan akan menjadikan tokoh-tokoh ini menjadi uswatun hasanah (teladan yang baik). Maka merupakan sebuah keniscayaan bagi para widyaiswara untuk mempelajari kisah dan riwayat para tokoh termasuk belajar menyajikan didepan peserta diklat. Proses belajar tersebut, widyaiswara memerankan tokoh dalam kisah dan riwayat ini bisa melalui buku cerita, majalah, CD/DVD, teater, drama, film, kepiawaian widyaiswara dalam menceritakan kisah seorang tokoh akan membuat peserta diklat untuk memperhatikan, fokus, dan tertarik, sehingga pada gilirannya peserta diklat mampu mengaktualisasikannya.

Menjadi widyaiswara sukses merupakan idaman dan sebuah keniscayaan bagi setiap orang yang berprofesi sebagai widyaiswara. kriteria pokok seorang bisa dikategorikan widyaiswara sukses ialah manakala ia telah menjadikan pserta diklat sukses. Peserta yang sukses adalah peserta yang mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, maju, dan berkembang, baik dalam aspek kognitif, afekif, maupun psikomotor, mampu mempunyai ilmu pngetahuan, mampu melakukan segala perilaku baik menjadi karakter dirinya, serta bisa bergaul dengan masyarakat. Peserta sukses bukan berarti peserta yang memiliki ilmu tinggi tapi hatinya mati, punya otak cerdas tapi jiwanya seperti 'cadas' peserta diklat sukses mempunyai otak yang selalu berpikir, hati yang selalu berdzikir, dan tangan yang terampil.

Membentuk peserta diklat yang sesuai dengan harapan diatas tentulah tidak mudah, butuh kerja keras dari para widyaiswara. Tidak bisa melakukannya sendirian, ia butuh widyaiswara lain. Kesuksesan dalam diklat itu perlu kerjasama terpadu dari semua pihak. Ada sebuah ungkapan 'th success is not success, but the success is our success.' Membentuk kesuksesan seorang bukan ditentukan oleh 'saya', tapi oleh 'kami atau kita'.

Kalau dikaji secara mendalam, tak bisa dipungkiri bahwa adanya perubahan pada diri peserta diawali oleh adanya rasa ketertarikan dalam mengikuti pembelajaran dari seorang widyaiswara menanamkan rasa keterarikan peserta bukanlah perkara yang mudah. Munculnya berbagai masalah pembelajaran seperti malas belajar, ribut dikelas, ngantuk merasa jenuh/bosan, hasil evaluasi rendah, dan lain-lain merupakan contoh nyata pada ekses tidak terampilnya widyaiswara dalam menyajikan pembelajaran. Widyaiswara tidak memberikan efek ketertarikan peserta pada proses pembelajaran yang dijalankannya. Kalau

sudah demikian faktanya, sekarang timbul pertanyaan, "bagaimana menjadi widyaiswara yang menarik itu?".

Widyaiswara yang berpenampilan bersih dan rapih akan menambah semangat peserta untuk mengikuti pelajarannya.kedua, selalu bersemangat. Pernah ada cerita seorang widyaiswara sebelum memulai mengajar, ia mengatakan kepada peserta,"maaf hari ini saya agak kurang enak badan." Ternyata pengaruhnya sungguh luar biasa. Sebelum widyaiswara itu mengatakan kalimat tersebut, wajah para peserta begitu berseri-seri, akan tetapi setelah kalimat itu meluncur dari mulut widyaiswara, tiba-tiba mereka tidak bersemangat. Wajah yang berseri-seri tadi brubah drastis menjadi agak cemberut. Dari cerita ini jelas widyaiswara harus selalu semangat dalam mengajar meskipun ia sebenarnya sedang sakit. Untuk menutupi tubuh yang loyo, gunakan frekuensi dan intonasi suara yang teratur. Bisa juga dengan metode pembelajaran yang berbeda unuk menghemat energinya. Ketiga, tidak terlalu sering duduk di kursi. Duduk di kursi adalah kebiasaan widyaiswara dalam mengajar. Akan tetapi kebiasaan itu menjadi kurang baik ketika selama pembelajaran berlangsung widyaiswara terus-teusan dari awal sampai akhir duduk di kursi. Gunakan kesempatan belajar dengan adanya gerakan yang bervariasi, terkadang duduk di kursi, berdiri, jalan ke samping atau ke belakang kelas.

Variasi belajar adalah bermacam atau beragamnya bentuk (rupa) kegiatan yang dilakukan oleh widyaiswara dalam menyajikan materi kepada peserta. Dalam upaya menampilkan widyaiswara yang menarik dan menghilangkan kejenuhan serta kebosanan, widyaiswara mesti memainkan tiga dimensi variasi mengajar, antara lain: **pertama,** variasi gaya mengajar, bagi para peserta variasi gaya mengajar dilihat sebagai suatu yang energik, antusias, bersemangat, dan semuanya memiliki relevansi dengan hasil belajar. Variasi gaya mengajar ini terdiri dari: Variasi suara (bervariasi dalam intonasi, nada, volume, dan kecepatan. Dapat juga mendramatisasi suatu peristiwa, menunjukkan hal-hal yang dianggap penting, berbicara secara pelan dengan seorang peserta atau berbicara tajam dengan seoang peserta yang kurang perhatian); Penekanan/focusing (Unuk memfokuskan perhatian peserta pada suatu aspek yang penting atau aspek kunci, dapat menggunakan penekanan secara verbal. Penekanan ini biasanya dikombinasikan dengan gerakan anggota badan yang dapat menunjuk dengan jari atau memberi tanda pada papan tulis); Pemberian waktu atau pausing (untuk menarik perhatian dapat dilakukan dengan mengubah yang bersuara menjadi sepi, dari suatu kegiatan menjadi tanpa kegiatan atau diam. Pemberian waktu dipakai untuk mengorganisasikan jawaban agar menjadi lengkap); Kontak pandang (Bila berbicara atau berinteraksi sebaiknya mengarahkan pandangannya ke seluruh kelas, menatap mata setiap peserta untuk dapat membentuk hubungan yang positif); Gerakan anggota badan atau gesturing (variasi dalam mimik, gerakan kepala atau badan merupakan bagian yang penting dalam komunikasi. Tidak hanya untuk menarik perhatian saja, tapi juga mendorong dalam penyampaian arti pembicaraan); dan pindah posisi (perpindahan posisi dalam ruang kelas dapat membantu dalam menarik perhatian peserta diklat, dapat meningkatkan kepribadian. Perpindahan posisi dapat dilakukan dari bagian muka kebelakang, dari sisi kiri ke sisi kanan.

Kedua, variasi media pembelajaran. Suatu saat bisa mengunakan alat bantu media yang bersifat visual atau audio visual. **Ketiga,** variasi interaksi, terkadang interaksi satu arah, dua arah atau multiarah.

Terakhir, di samping ketiga dimensi tersebut, ketertarikan peserta akan muncul apabila widyaiswara mampu menghilangka perilaku yang mangakibatkan adanya sebutan atau panggilan stigma negative yang melekat pada diri, seperti : Widyaiswara ambeyen (yang hanya duduk di kursi selama pembelajaran berlangsung), Widayaiswara tukang obat (sering mengajar dari awal sampai akhir menggunakan metode ceramah), widyaiswara talk and chalk (yang setiap pertemuan hanya ceramah dan menulis saja), atau hanya cerita keberhasilan dirinya (success story).

Disamping itu juga keberasilan sebuah pembelajaran dikelas tergantung kepada adanya kerjasama yang akif dan kreatif dari seluruh komponennya baik itu komponen tujuan, materi, metode, media, peserta, sarana dan prasarana, evaluasi, maupun lingkungan. Adanya kerjasama yang integratiflah yang menibulkan efek positif terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Salah satu komponen yang memegang peranan yang penting dan sentral dalam setiap proses pembelajaran adalah widyaiswara sebagai komponen utama menempati posisi yang sangat terhormat. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggung jawabnya yang bekaitan dengan jiwa peserta. Hitam putihnya peserta, salah satunya sangat bergantung pada widyaiswara.

Secara teologis, widyaiswara dituntut memiliki berbagai karakter yang mencerminkan sifat-sifat ketuhanan, secara filosofis, memiliki kedalaman makna yang harus terakualisasikan dalam segenap tutur kata dan perilakunya. Secara normative pragmatis, harus memiliki sperangkat keterampilan dan harus mendapatkan pnghargaan sepadan dengan pengabdiannya.

Pendidikan dan pelatihan yang bermutu hanya bisa diraih jika sebuah lembaga pendidikan memiliki widyaiswara yang bermutu. Dengan kata lain kualitas pembelajaran akan sangat tergantung dari kualitas widyaiswaranya. Dalam upaya menciptakan kualitas pembelajran yang baik, maka seyogyanya widyaiswara memiliki berbagai kompetensi sebagai bekal dalam mencapai efektifitas tujuan pembelajaran. Kompetensi widyaiswara adalah kemampuan, keterampilan atau kecakapan yang harus dimiliki dalam upaya melaksanakan pembelajaran, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efekif dan sukses meraih tujuan yang ditetapkan, kompetensi-kompetnsi itu antara lain: Kompetensi pedagogik, pofesional, kepribadian, sosial kepemimpinan, ICT (Information and Communication technology), and spiritual.

Pertama kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta.widyaiswara dituntut untuk mampu mengatur pmbelajaran secara aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan. Penguasaan ilmu mendidik dan metode sangat mutlak harus dikuasai oleh widyaiswara.

Kedua, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Sebagai seorang widyaiswara maka selayaknya dan memang sepatutnya harus menguasai bidang yang diampunya. Mata diklat yang dipegang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kompetensi ini sangat penting, karena bila widyaiswara masuk kelas tanpa menguasai bahan atau materi akan beakibat fatal. Wibawa didepan peserta akan jatuh. Penguasaan materi oleh seorang widyaiswara merupakan persiapan yang sangat mutlak sebelum ia melakukan proses pembelajaran.

Ketiga, kompetensi kepribadian ialah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta. Kepribadian yang baik sebagai totalitas psiko-fisik yang ada pada diri mau tidak mau harus di munculkan dan selalu terpatri pada dirinya, terutama aspek keladanan (uswah) akhlak atau perilakunya. Kegagalan pendidikan dan pelatihan saat ini disinyalir adalah salah satu penyebabnya adalah tidak adanya keteladanan dari para widyaiswara. Widyaiswara tidak berdisiplin, berselingkuh, berkata tidak sopan, dan lain-lain, merupakan conoh penyimpangan dari aspek kepribadian. Penyimpangan-penyimpangan kepribadian seperti ini akan berakibat buruk dan fatal terhadap kepribadian peserta, apalagi jika peserta mengetahui perbuatan widyaiswara tersebut. Konsekuensinya, tidak dihargai dan dihormati, setiap ucapan dan titahnya tidak ditaati dan akan di sepelekan oleh peserta. Citra widyaiswara depan peserta akan jatuh.

Keempat, kompetensi sosial adalah kemampuan widyaiswara unuk berkomunikasi dan berrinteraksi secra efektif dan efisien dengan peserta, sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri dan selalu ada di tengah- tengah massa yang banyak peran komunikasi sangat penting. Kemacetan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain akan mengakibatkan buntunya pergaulan sesame manusia. Dengan berkomunikasi dan berinteraksi, setiap permasalahan akan mudah diselesaikan dan dicarikan jalan keluarnya.

Kelima, kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan dalam memimpinan diri dan orang lain, inti kepemimpinan adalah kegiatan mpengaruhi, berarti harus mampu mempengaruhi orang lain. Terutama peserta untuk melakukan perbuatan yang baik. Setiap ucap, langkah, sikap, dan prilakunya akan sangat berpengaruh terhadap peserta. Tentu pngaruh baik yang diharapkan muncul, bukan pengaruh jelek. Setiap pembelajaran mempunyai tujuan, dan untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan kerjasama dengan orang lain. Salah satu kerja sama itu adalah kebersamaan dengan peserta.

Keenam, kompetensi ICT adalah kemampuan dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi mendorong pesatnya produksi IPTEK. Produk IPTEK tidak harus dijauhi, bahkan harus disikapi dengan baik. Dengan adanya teknologi komputer dan internet misalnya, maka jangan gagap teknologi (Gaptek), tetapi ia harus melek teknologi (Metek). Ia harus mampu mengenal, memahami, dan biasa mengoprasikannya. Berbagai kemudahan komunikasi dengan orang lain dan perolehan sumber ilmu pengtahuan dapat di peroleh lewat internet. Memalui computer segala macam pembuatan administrasi akan semakin mudah. Gunakan kemajuan teknologi ini sebagai media pembelajran yang dianggap efektif dan positif membantu mempermudah penyajian materi kepada peserta.

Ketujuh, kompetensi spriritual ialah kemampuan dalam beragama. Rajin beribadah, dekat dengan Allah SWT, dan selalu mencerminkan perilaku agama yang baik. Bukan hanya sebagai pengajar yang tugasnya menyampaikan sejumlah materi di depan kelas, tetapi lebih dari itu ia adalah pentransfer of religious value (Pemindah nilai-nilai religius) kepada peserta harus merupakan cerminan insan kamil yang memiliki kesempurnaan, ketaqwaan (Iman), Ibadah (Islam) dan akhlak (Ihsan). Dengan ilmu dan akhlak diharapkan peserta mampu mencapai tingkat kedewasaan sehingga menjadi insane kamil yang mampu melaksanakan tugasnya sebagai khalifah Fi Al Ardhi dengan baik. Tugas widyaiswara bukan saja mengubah

hidup peserta, namun juga memperkaya dan memperkokoh keagamanaan menjadi insan yang soleh. Ia bukan saja mengubah menjadi pandai, melainkan membekali mereka dengan keutamaan dan nilai-nilai agama.

III. Kesimpulan

1. Permaslahan lambatnya proses pembangunan bangsa penyebab utamanya adalah bangsa ini belum memiliki karakter bangsa yang menghormai nilai-nilai luhur dan mulia. Pembangunan karakter bangsa menjadi prioritas yang mendesak untuk dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, dan ini harus dimulai dari birokrat dan pejabat untuk menjadi teladan. Peran pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan penting dan strategis. Kunci sukses diklat ada pada widyaiswara, shingga mampu menumbuhkan karakter peserta.
2. Kerhasilan lembaga diklat akan terwujud apabila fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik, ini dapat dilakukan melalui :
   a. Peningkatan kualitas pembelajaran dapat dilakukan melalui mengefektifkan fungsi manajmen yang dilakukan secara integral.
   b. Peningkatan kemampuan widyaiswara dalam tatap muka di depan kelas.
   c. Menjadi widyaiswara teladan dan idaman manakala ia telah menjadikan peserta diklat mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, maju dan berkembang.

Daftar Pustaka

a. Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negeri No. 14 tahun 2005 tentang *Jabatan Fungsional*.
b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*
c. Pinpinan pusat muhammadiyah. 2009. *Revitalisasi Visi Dan Karakter Bangsa. Jakarta: redaksi.*
d. Koesoema A., Donie, 2007. *Pndidikan karakter*. Jakarta: Grasindo.
e. Dharmalana, *konsep pendidikan karakter,* http://dharmalana.blogspot.com, diakses pada 12 Mei 2012.

ISBN 978-602-73638-0-9

Hubungan Pembelajaran Diklat Teknis Telaahan Staf Paripurna dalam Menunjang Pelaksanaan Kegiatan Pimpinan

Drs. Tata Zakaria, M.Si

Widyaiswara Badan Diklat Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur KM.4 Karang Tanjung, Pandeglang - Banten.

Abstrak : Salah satu upaya untuk dapat membantu pekerjaan pimpinan dengan baik, para pejabat staf perlu memiliki kemampuan dalam menyusun telaahan staf paripurna (TSP). Telaahan staf mempunyai fungsi utama meringankan beban pekerjaan pimpinan terutama dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hal tersebut hanya akan terwujud jika para pejabat staf benar-benar tahu apa arti dan konsep serta pentingnya TSP, Melalui pembelajaran Diklat Teknis Telaaahan Staf tentunya diharpkan pimpinan akan lebih terbantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan pada akhirnya kelancaran kegiatan akan tercapai. Pokok permasalahan yang penulis amati adalah adanya beberapa kendala yang sering dan menghambat tidak digunakannya telaahan staf paripurna oleh pejabat staf yaitu masih banyaknya yang belum memahami dengan jelas apa itu Telaahan Staf, sehingga dengan demikian Penulis meyakini dan menguatkan dugaan bahwa selain ketidakmampuan staf dalam penguasaan menyusun telaahan staf paripurna, juga faktor pemahaman tentang telaahan staf yang dianggap, sesuatu hal yang biasa masih berkembang dikalangan birokrat. Dengan kondisi seperti ini tentunya harus diubah dan perlu dilakukan berbagai pendekatan secara khusus diantaranya dalam bentuk sosialisasi, bintek atau diklat-diklat teknis tentang Telaahan Staf. Selain bentuk-bentuk tadi juga faktor lain seperti dukungan pimpinan dan mass media yang secara terus menerus menyuarakan tentang betapa perlunya Telaahan Staf sebagai sebuah alat dan Media Komunikasi kedinasan yang paling efektif dan paling tepat untuk menyampaikan saran dan pemikiran staf kepada pimpinan, dan jika ini merupakan upaya bersama, TSP merupakan salah satu solusi yang tepat, untuk membantu pimpinan terutama dalam menyelesaikan permasalahan.

Keywords: Hubungan pembelajaran, Telaahan Staf Paripurna, Pelaksanaan kegiatan Pimpinan.

Corresponding author: Tata Zakaria, E-mail: tata.zakaria@gmail.com; HP: 087871796439.

Pendahuluan

Mencermati berbagai pemberitaan di Mass media baik media elektronik maupun media cetak, seringkali kita dihadapkan sesuatu yang menurut hemat penulis, seharusnya tidak mesti terjadi, salah satu hal yang disoroti penulis yaitu banyaknya pimpinan atau pejabat struktural yang diberitakan harus menghadapi masalah-masalah hukum, kalau dikaji lebih dalam lagi, ternyata hal-hal yang membuat pimpinan masuk kedalam ranah hukum yaitu karena kelalaian yang seharusnya tidak perlu dibuat, inilah mengapa kita perlu mendalami dan mempelajari Telaahan Staf, karena banyak orang beranggapan belajar telaahan staf sama dengan belajar dengan tata naskah dinas, hal itu tidak salah, karena memang telaah staf merupakan salah satu bagaian dari tata naskah dinas yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah, namun perlu diketahui bukan berarti telaahan staf sekedar naskah dinas biasa, karena penulis selaku

penggiat dan sekaligus pengajar, pendidik dan pelatih telaaahan staf sangat meyakini jika staf memiliki kemampuan membuat telaahan staf, maka yang bersangkutan memiliki kecakapan khusus yang suatu saat kecakapan ini akan dibutuhkan oleh siapa saja, baik lembaga, rekan sejawat maupun pimpinannya. Terkadang kita meremehkan segala potensi staf, tetapi coba kita lebih arif lagi melihat sosok staf sebagai aset, maka kita akan berubah 1000 derajat menyikapi staf. Karena staf sebenarnya dapat dimobilisasi oleh pimpinan untuk lebih banyak lagi membantu dalam kegiatan pimpinan.

Konsep dan Pentingnya Telaahan Staf dalam Organisasi

Secara konseptual untuk dapat membantu pekerjaan pimpinan dengan baik, tentunya para pejabat staf harus memiliki kemampuan dalam menyusun telaahan staf, karena Telaahan staf mempunyai fungsi utama meringankan beban pekerjaan pimpinan terutama dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hal tersebut hanya akan terwujud jika para pejabat staf benar-benar tahu apa arti dan konsep serta pentingnya telaahan staf. Pekerjaan staf adalah studi permasalahan dan penyampaian pemecahan dalam bentuk tertentu oleh staf, yang disampaikan kepada pimpinan untuk memperoleh persetujuan atau tidak. Arti tindakan telaahan staf paripurna ini ditekankan pada konsepsi pemecahan permasalahan secara paripurna. Pejabat Staf yang andal dan profesional seyogyanya tidak selalu bertanya kepada pimpinannya : apa yang akan dikerjakan (*what to do*). Pertanyaan ini sering dilakukan apabila bawahan menghadapi masalah yang sukar, karena diliputi oleh suatu perasaan adanya frustasi. Akibatnya, staf itu dengan mudah menanyakan, dan pimpinan begitu mudah untuk menjawabnya (*it is so easy to ask chief what to do and it appears so easy for him to answer*) Sebaliknya, dorongan ini timbul apabila pimpinan menjawab apa yang seharusnya staf kerjakan tidak untuk menanyakan apa yang seharusnya staf kerjakan. (*it is your job to advice your chief what he ought to do, not to ask him what you ought to do*). Pimpinan memerlukan jawaban bukan pertanyaan. Pekerjaan staf ialah untuk mempelajari, merumuskan, menganalisis kembali dan menyusun kembali, sampai kepada suatu simpulan usul tindakan dari berbagai pertimbangan, sehingga dengan demikian Pendapat yang disampaikan kepada pimpinan harus ditulis dalam bentuk final, sehingga ia dapat memberikan pendapat/pandangan dengan membubuhkan tanda tangannya. Dalam beberapa hal perkerjaan staf paripurna menghasilkan suatu dokumen tunggal yang disiapkan untuk ditanda tangani pimpinannya tanpa diikuti suatu komentar. Apabila hasil yang sebenarnya telah dicapai, pimpinan biasanya selalu menyetujuinya. Teori pekerjaan staf paripurna tidak menghendaki suatu konsep / draf kasar, artinya ide dan pemikiran yang disampaikan jangan setengah matang. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan staf harus sempurna dalam segala hal, Dari uraian tersebut di atas, dapatlah diartikan bahwa TSP adalah telahan yang disampaikan staf kepada pimpinan yang lengkap, komprehensif dan berupa pilihan alternatif di mana pimpinan tinggal memilih ya atau tidak, dan dengan telaahan tersebut pimpinan terhindar dari ide yang setengah matang atau berlebihan.

Konsep penyusunan telaahan staf yaitu sebuah sarana komunikasi kedinasan, dengan sarana tersebut, Staf (atau bawahan) memberikan saran-saran cara bertindak kepada pimpinan (atasan) untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Saran-saran cara bertindak ini

dituangkan dalam bentuk tulisan staf resmi (staf paper atau kertas kerja), yang berisi analisis singkat, namun teliti serta saran-saran yang memecahkan terhadap suatu masalah tertentu. Telaahan staf dibuat untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah tertentu. Telaahan staf berlaku secara intern dalam suatu kesatuan organisasi dan merupakan hasil analisis yang dilakukan oleh beberapa orang staf. Sebagai suatu sarana penyampaian saran untuk memecahkan suatu masalah yang rumit, maka penyusunan dan pengkajian telaahan staf harus didasarkan pada asas pekerjaan staf paripurna (*completed staff work*).

Persyaratan Telaahan Staf Paripurna

Membuat telaahan staf bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, karena pada kenyataannya masih banyak yang belum tahu misalnya seperti apakah persyaratan sebuah telaahan staf, berikut ini penulis akan uraian persyaratan Telaahan Staf yang baik dan benar, antara lain :

1. Singkat, padat, jelas dan lengkap

Sebagaimana diuraikan di muka bahwa pimpinan adalah pejabat yang sibuk dengan waktunya yang terbatas. Oleh sebab itu adalah tidak bijaksana jika konsep - konsep yang diajukan kepada pimpinan cara penyampaiannya tidak atau kurang fokus, menggunakan bahasa yang kurang jelas atau berputar-putar, dengan menggunakan kalimat yang sangat panjang serta kekuranglengkapan data / informasi. Konsep-konsep tersebut akan menyita banyak waktu dan pikiran pimpinan untuk memahaminya, yang berarti memperberat beban pekerjaan pimpinan. Oleh sebab itu sebaiknya konsep-konsep yang diajukan kepada pimpinan diuraikan secara singkat, isinya padat, fokusnya jelas dan bahasa yang digunakan mudah dipahami dan didukung oleh data / informasi yang lengkap dan akurat.

2. Memudahkan pimpinan mengadakan pertimbangan

Konsep yang diajukan oleh staf kepada pimpinan harus merupakan konsep yang telah dipersiapkan dengan sebaik-¬baiknya sehingga telah matang, hal - hal yang diuraikan tergambar dengan jelas sehingga memudahkan pimpinan mengadakan pertimbangan untuk mengambil keputusan.

3. Mengandung berbagai alternatif pemecahan masalah, penjelasannya serta saran pemilihan alternatif yang terbaik. Pemecahan masalah yang baik memerlukan alternatif yang baik. Alternatif pemecahan masalah perlu dikembangkan agar diperoleh cukup banyak alternatif yang mungkin dapat dipilih. Dalam telaahan staf berbagai alternatif pemecahan masalah perlu diuraikan dengan jelas serta saran pemilihan alternatif yang terbaik oleh staf perlu juga diberikan, hal ini untuk menjaga bahwa telaahan staf benar-benar hadir untuk memberikan yang terbaik dalam alternative untuk pengambailan sebuah keputusan.

Pelaksanaan Kegiatan Pimpinan

Seorang Pimpinan dalam suatu organisasi tentunya akan dituntut lebih memampukan diri, mengingat figur seorang pimpinan tidak terlepas dari gerak laju dari organisasi itu

sendiri. Dalam organisasi seorang pimpinan tidak akan berhasil jika tidak bekerja sama dengan stafnya. hal ini mengingat fungsi dan tugas pimpinan antara lain adalah merencanakan mengorganisasikan , menggerakan dan mengawasi bawahannya/stafnya. Seorang pimpinan harus memiiki inisiatif dan kreatif dan selalu memperhatikan hubungan manusiawi.secara lebih terperinci tugas - tugas seorang pimpinan meliputi ; pengambilan keputusan menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan ,mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkordinasikan kegiatan-kegiatan secara vertikal (antara bawahan dan atasan) secara horizontal (antar bagian atau unit), karena kewenangannya sebagai seorang pimpinan, maka seorang pimpinan dituntut untuk lebih berhati-hati dalam memutuskan setiap persolan, pengambilan keputusan yang keliru imbasnya ranah hukum, inilah mengapa seorang secara tidak langsung membutuhkan staf yang mampu memberikan saran dan pemikiran yang terbaik untuk memberikan masukan yang pada akhirnya keputusan tersebut dapat dipertanggung jawabakan. Hanya melalui peningkatan kapasitas staflah pimpinan akan berhasil dan mampu membantu pimpinan, Diklat Teknis telaahan staf salah satu opsi yang paling tepat saat ini untuk membantu pelaksanaan kegiatan pimpinan, mengingat diklat ini mengajarkan bagaimana belajar telaah staf dengan benar, maka Jika penulis amati dan berdasarkan pengalaman penulis selama mengajarkan telaahan staf diberbagai diklat ternyata terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara pembelajaran dalam menunjang tugas-tugas pimpinan.

Penutup

Sebagai penutup mengajarkan telaahan staf di berbagai diklat ternyata tidaklah sederhana, karena memang mengajarkan diklat telaahan staf membutuhkan kemampuan yang lebih dari para pengajarnya paling tidak sudah berpengalaman dibidangnya selain dari pada itu ada korelasi yang signifikan bahwa dengan telah mengikuti diklat teknis telaahan staf ternyata akan menunjang tugas-tugas peimpinan , mengingat tugas pimpinan salah satunya ditentukan oleh kepiawaian dari para bawahannya dan yang terpenting lagi adalah kita harus mampu terconected dengan alumni diklat teknis itu sendiri secara terus menerus.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktek,* Jakarta : Rineke Cipta.

Permendagri Nomor 54 tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas dilingkungan Pemerintahan Daerah.

Siagian, Sondang P, 1996, *Peranan Staf Dalam Manajemen,* Jakarta, PT Gunung Agung.

Steams, Aldag, 1987, *Management,* Cicinnati, Ohio, USA, Southwestern Publishing Co.

Stewart, Aileem Mitchell, 1998, *Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta, Penerbit Kanisus.

Sugiyono,(2008). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)* Bandung : CV Alfabeta, cetakan keempat.

ISBN 978-602-73638-0-9

Kajian Penguatan Lembaga Kolaboratif dalam Penguatan Desa Inovatif di Provinsi Banten

Endan Suwandana[1], Agus Zaenal Mutaqin[1], Enong Rostiawati[1], Oki Oktaviana[2]

[1]Widyaiswara Badan Diklat Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur Km.4, Pandeglang
[2]Peneliti Badan Litbang Daerah Provinsi Banten, KP3B Serang

(Diterima 27 September 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak : Dengan lahirnya UU Desa, eksistensi dan peran Pemerintahan Desa dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) semakin diperkuat. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah dan berwenang untuk mengatur urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI. Untuk mempercepat pertumbuhan desa inovatif, diperlukan peran lembaga kolaboratif dengan konsep triple helix, yaitu Akademisi, Bisnis dan Government (ABG). Kemajuan sebuah kegiatan ekonomi (bisnis), tidak terkecuali bisnis yang melibatkan masyarakat pedesaan, akan sangat tergantug dari sinergi para aktor ABG tersebut.
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) Gambaran terakhir mengenai perkembangan aktivitas ekonomi di (empat) desa inovatif yang telah ditetapkan dalam dokumen SIDa Provinsi Banten; (2) kehadiran (eksistensi) lembaga kolaboratif (aktor ABG) di dalam mendukung kegiatan ekonomi di desa inovatif tersebut dan kesiapannya dalam menghadapi implementasi UU Desa; dan (3) Untuk melakukan identifikasi desa-desa lain di Provinsi Banten yang berpotensi untuk ditetapkan menjadi desa-desa inovatif. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bedasarkan data primer dan sekunder. Data diperoleh dengan cara observasi lapangan, wawancara mendalam (indepth interview) kepada responden yang memiliki pengalaman dan terkait dengan permasalahan (purposive sampling). Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan langkah-langkah: (1) Penyusunan data; (2) Klasifikasi data; (3) Pengolahan data; dan (4) Interpretasi hasil pengolahan data.
Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil: (1) bahwa desa-desa yang telah ditetapkan menjadi desa inovasi di dalam dokumen SIDa Provinsi Banten tahun 2012, kampung teuweul dapat dikategorikan sebagai desa inovasi. (2) desa inovasi di dalam dokumen SIDa Provinsi Banten tahun 2012, sesungguhnya kampung teuweul yang menjadi fokus penelitianpun, hampir tidak menunjukkan peningkatan aktivitas ekonomi yang signifikan; (3) Kelembagaan kolaboratif (ABG) di tingkat pemerintah daerah sudah mengambil peran dalam kegiatan ekonomi di desa-desa inovatif tersebut, hanya saja intensitasnya masih perlu ditingkatkan; (4) Lembaga-lembaga kolaboratif di tingkat desa belum siap dalam implementasi UU Desa, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan desa inovatif di masing-masing desa; dan (5) Dari hasil identifikasi desa-desa di Provinsi Banten yang saat ini merupakan binaan dari masing-masing SKPD, ada beberapa desa yang berpotensi untuk ditetapkan sebagai desa inovatif.

Keywords: Lembaga Kolaboratif dan Desa Inovatif.

Corresponding author: Agus Zaenal Mutaqin, E-mail: agus_zaenal92@yahoo.co.id; HP: 087773543525.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Konsep desa inovasi dikembangkan untuk menumbuhkembangakan ide-ide kreatif dan inovatif yang ada pada masyarakat desa, untuk memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kementerian yang mengembangkan konsep desa inovasi ini adalah Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek). Kementerian yang kemudian berganti nama menjadi Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) ini mencanangkan 1.000 Desa Inovasi Nelayan pada saat "Pameran Nusantara Expo 2014" di Kotaba/ru Kalimantan Selatan. (*http://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/12/09/ngb9p6-indonesia-targetkan-bentuk-1000-desa-inovasi-nelayan*).

Gagasan ini sangat relevan dengan perubahan paradigma tentang konsep pembangunan di tanah air yang saat ini lebih menitikberatkan pembangunan di daerah. Hal itu terlihat dari beberapa peraturan diantaranya Bab XXI tentang Inovasi Daerah yaitu pada UU 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintahan desa, serta Peraturan Bersama Kemenristek dan Kemendagri No. 03 tahun 2012 dan No. 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah.

Dengan lahirnya UU Desa, eksistensi dan peran Pemerintahan Desa dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) semakin diperkuat. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah dan berwenang untuk mengatur urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI.

Sebagai bagian dari implementasi UU tersebut telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam PP tersebut ditegaskan bahwa pemerintah akan mengalokasikan dana desa dalam APBN setiap tahun anggaran yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/Kota. Selain itu, pemerintah kabupaten/kota pun mengalokasikan Anggaran Dana Desa (ADD) dalam APBD-nya setiap tahun anggaran paling sedikit 10 (sepuluh) persen dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota dalam APBD setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK).

Selain keberpihakan anggaran dalam regulasi tersebut juga disebutkan beberapa kewenangan pemerintahan Desa yakni: kewenangan berdasarkan hak asal usul, kewenangan lokal berskala desa, kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota; dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewenangan Desa dalam PP Desa sedikitnya terdiri atas (1) Sistem organisasi masyarakat adat; (2) Pembinaan kelembagaan masyarakat; (3) Pembinaan lembaga hukum adat; (4) Pengelolaan tanah kas desa; dan (4) Pengembangan peran masyarakat desa.

Implementasi UU Desa juga dapat dilihat dari program Nawa Cita Presiden RI. Membangun dari pinggiran merupakan salah satu program Nawa Cita yang merefleksikan pentingnya pelaksanaan pembangunan yang dilakukan secara komperhensif. Proses industrialisasi jangan diartikan sebagai proses pembangunan yang mengesampingkan bidang pertanian yang menjadi komoditas utama masyarakat pedesaan dengan andil penyerapan tenaga kerja yang cukup besar. Hal ini sesuai dengan pendapat (Saefuloh, 2011) yang menyebutkan bahwa kebijakan pembangunan ekonomi harus memberikan keseimbangan pertumbuhan ekonomi baik di wilayah perkotaan maupun perdesaan.

Segala kewenangan dan keberpihakan anggaran untuk pengelolaan pembangunan desa harus diikuti dengan kesiapan aparat pemerintah desa. Jika melihat kondisi sumber daya aparatur dan sumber daya masyarakat desa sekarang ini, tentu pemerintah baik pusat, provinsi serta kabupaten/kota perlu memberikan pendampingan agar tercipta optimalisasi proses pembangunan.

Untuk itulah, dalam rangka menindaklanjuti perubahan paradigma di atas, konsep desa inovatif yang dikembangkan oleh Kemenristekdikti merupakan gagasan yang perlu didukung oleh pemerintah daerah dan pemerintah desa. Penetapan desa-desa inovasi merupakan pengakuan dari pemerintah bahwa desa-desa tersebut telah mampu memanfatkan sumberdaya alam dan lingkungannya dengan sentuhan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) untuk menciptakan sebuah kegiatan ekonomi di masyarakat yang pada akhirnya menciptakan kemandirian ekonomi pada masyarakat lokal.

Sejalan dengan konsep itu, Pemerintah Provinsi Banten dalam dokumen Roadmap Sistem Inovasi Daerah (SIDA)-nya pada telah menetapkan 4 (empat) desa inovasi, yaitu: (1) Kampung Sate Bandeng di Kp. Sukamanah Desa Sukamanah Kecamatan Baros Kabupaten Serang; (2) Kampung Jamur Tiram Putih di Kp. Pasir Desa Cadasari Kecamatan Cadasari Kabupaten Pandeglang; (3) Kampung Madu Teuweul (*Trigona* sp.) di Kp. Babakan Desa Babakan Kalanganyar Kabupaten Pandeglang; dan (4) Kampung Tenun Khas Baduy di Desa Kanekes Kecamatan Leuwidamar Kabupaten Lebak.

Untuk mempercepat pertumbuhan desa inovatif, diperlukan peran lembaga kolaboratif dengan konsep *triple helix*, yaitu Akademisi, Bisnis dan *Government* (ABG). Kemajuan sebuah kegiatan ekonomi (bisnis), tidak terkecuali bisnis yang melibatkan masyarakat pedesaan, akan sangat tergantug dari sinergi para aktor ABG tersebut.

Selanjutnya, sebagai bagian dari pengembangan desa inovatif di Provinsi Banten, perlu juga dilakukan identifikasi terhadap desa-desa lain di Provinsi Banten yang berpotensi untuk ditetapkan menjadi desa inovatif. Kegiatan ini sangat penting dilakukan agar potensi desa-desa inovatif di Provinsi Banten dapat terpetakan dengan jelas, sehingga kebijakan pengembangan desa inovatif dapat tepat sasaran.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perkembangan kegiatan ekonomi di desa inovatif yang yang telah ditetapkan di dalam dokumen SIDa Provinsi Banten.
2. Bagaimana eksistensi dan peran lembaga kolaboratif (aktor ABG) dalam mendukung kegiatan ekonomi di desa inovatif?
3. Bagaimana potensi inovasi di desa-desa lain di Provinsi Banten?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perkembangan aktifitas ekonomi desa inovatif yang telah ditetapkan dalam dokumen SIDa Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui eksistensi lembaga kolaboratif (aktor ABG) di dalam mendukung kegiatan ekonomi di desa inovatif.
3. Untuk mengetahui potensi inovasi desa-desa lain di Provinsi Banten yang menjadi desa-desa inovatif.

Kerangka Konseptual

Desa Inovasi

Istilah "desa inovasi" secara resmi digulirkan oleh Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek) ketika mencanangkan 1.000 Desa Inovasi Nelayan di Indonesia pada saat peringatan Hari Nusantara ke-14 tahun 2014 di Kotabaru, Kalimantan Selatan, yang ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Menristek No. 18/M/Kp/IV/2014 tentang Tim Pelaksana Pengembangan Model Desa Inovasi Nelayan. Itulah pertama kali terminology "desa inovasi" dicantumkan dalam sebuah peraturan.

Pengembangan desa-desa inovasi terus dilakukan di beberapa daerah. Sebagai contoh, saat ini Provinsi Jawa Tengah yang sedang melakukan uji coba mengembangkan desa inovasi sebanyak 58 desa *(www.antarajateng.com)*. Selain itu pengembangan desa inovasi juga terjadi di Kabupaten Sumedang, Kota Semarang, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Cilacap, Kota Palembang dan lain sebagainya.

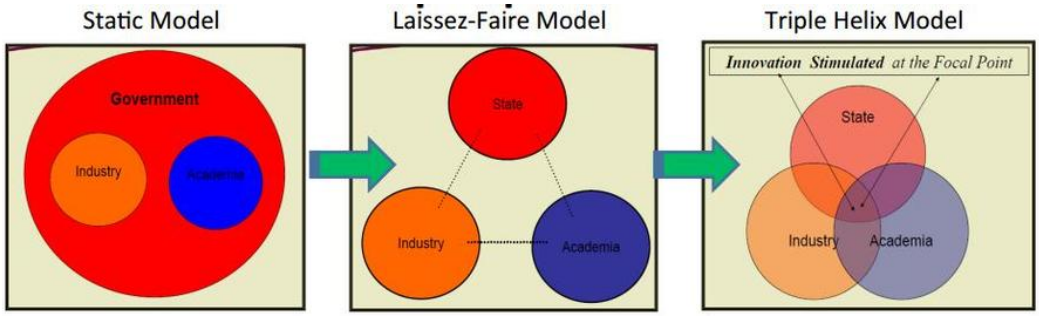
Di dalam Pedoman Umum Pengembangan Desa Inovasi tahun 2013 yang diterbitkan oleh Balitbang Provinsi Jawa Tengah, sebuah desa dapat dikategorikan sebagai desa inovasi jika desa tersebut memiliki beberapa indikator, yaitu: (1) Adanya embrio aktivitas inovasi; (2) Adanya kelembagaan inovasi; (3) Adanya jejaring inovasi; (4) Adanya budaya inovasi; dan (5) Adanya keterpaduan perencanaan inovasi, dan kepekaan masyarakat terhadap dinamika global maupun ekonomi.

Lembaga Kolaboratif

Yang dimaksud dengan lembaga kolaboratif dalam penelitian ini adalah unsur-unsur yang dapat bekerjasama (berkolabroasi) dan bersinergi dalam mengembangkan sistem inovasi nasional, yaitu unsur *Academic*, *Business* and *Government* (ABG) atau yang lebih dikenal

dengan istilah *triple helix model* (Santonen, *et al*, 2014; Leydesdorff dan Etzkowitz, 2001). Sebuah negara akan sangat efektif dan produktif dalam menciptakan inovasi-inovasi baru, jika ketiga aktor di atas dapat memadukan perannya dalam sebuah konsep inovasi nasional (Fizzanty, dkk. 2013). Berasumsi dengan pemikiran di atas, maka lembaga kolaboratif pun tentu perlu hadir dalam sebuah pada sebuah desa yang sedang mengembangkan kegiatan-kegiatan inovasi.

Kehadiran unsur-unsur ABG dalam pengembangan inovasi nasional terjadi dalam beberapa model, yaitu *Static Model, Laissez-Faire Model dan Triple Helix Model* (Leydesdorff and Etzkowitz, 2001). Pengembangan inovasi di beberapa negara mengalami transformasi, ada negara yang masih menganut *Static Model*, ada yang sudah beralih ke *Laissez-Faire Model*, dan belum banyak negara yang menerapkan *Triple Helix Model*. Perubahan transformasi ini diilustrasikan pada gambar *Tripple Helix Transformation* dalam Jumain Appe, 2015.



Gambar 1. Transformasi penerapan konsep *Triple Helix*.

Pada model pertama (*Static Model*), pemerintah (*government*) memiliki peran sentral dalam mengembangkan ekonomi masyarakat. Pemerintah pulalah yang membangun industri. Sifat kegiatan di masyarakat menjadi *top-down*, Pada tahap ini, pemerintah mendominasi semua fungsi ekonomi. Sementara di sisi lain, sektor industri berjalan sendiri dan akademisi hanya sibuk sendiri dengan urusan pendidikan dan pengajaran. Model ini mungkin pernah dialami oleh Indonesia pada saat-saat kemerdekaan.

Pada model kedua (*Laissez-Faire Model*), pemerintah (*government*), industri (*industry*), dan akademisi (*universities*) berjalan sendiri-sendiri. Industri sibuk dengan bisnis dirinya sendiri yang ditentukan oleh mekanisme pasar, akademisi sibuk dengan pendidikan, riset dan penyiapan tenaga kerja (namun belum disesuaikan dengan kebutuhan di sektor industri), sementara pemerintah sibuk dengan mempersiapkan konsep ekonomi makro, pencegahan kegagalan pasar (*market failure*) dan sebagainya. Masing-masing memiliki batas dinding yang sulit ditembus.

Pada model ketiga (*Triple Helix Model*), perguruan tinggi dengan hasil risetnya telah mampu menciptakan industri baru (*new-startup company*) padahal secara konvensional itu adalah ranah/fungsi dari industri; sementara sektor industri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar mereka telah mampu menyelenggarakan pendidikan secara internal dengan membuka kampus-kampus untuk keperluan industrinya padahal secara konvensional

itu adalah ranah/ fungsinya perguruan tinggi. Begitu juga pemerintah tidak hanya mengatur ekonomi makro saja tetapi juga terlibat dalam proses membawa hasil penemuan dan produk ke pasar padahal secara konvensional itu adalah ranahnya industri.

Sinergitas model yang ketiga itu akan meningkatkan produktivitas di masyarakat dan mempercepat pencapaian pertumbuhan ekonomi dan memunculkan ide-ide inovasi baru. Namun sayang model ketiga ini belum sepenuhnya ditemui di lapangan. Saat ini model yang masih terjadi di masyarakat adalah model kedua yaitu *Laissez-Faire Model*. Untuk itu pemerintah harus terus berupaya agar sinergitas pemerintah, industri dan perguruan tinggi sehingga mampu meningkatkan volume kegiatan-kegiatan ekonomi di masyarakat, tak terkecuali dalam pengembangan desa inovasi di masyarakat.

Kelembagaan pada Pemerintahan Desa

Kehadiran unsur ABG pada sebuah desa inovasi akan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kegiatan ekonomi di masyarakat. Unsur A (*Academic*) dapat membantu masyarakat dalam menyelesaikan beberapa permasalahan dalam proses produksi. Unsur B (*Business*) dapat membantu keberlanjutan kegiatan ekonomi tersebut, termasuk membantu dalam tahap pendanaan, *team work*, promosi dan pemasaran. Unsur G (*Government*) dapat membantu menyelesaikan hampir semua pemasalahan dari mulai hulu sampai hilir dengan memberikan bantuan berupa paket-paket kebijakan, pendanaan, pelatihan, promosi, pemasaran, dan lain sebagainya. Sehingga penguatan unsur-unsur ABG dalam pengembangan desa inovasi sangat diperlukan.

Dalam kaitannya dengan UU Desa, maka lahirnya UU tentang Desa mengemban paradigma dan konsep baru kebijakan tata kelola desa secara nasional. UU Desa ini tidak lagi menempatkan desa sebagai latar belakang Indonesia, tapi halaman depan Indonesia. Penerapan UU Desa membutuhkan kesiapan lembaga-lembaga masyarakat yang ada di tingkat desa.

Keberhasilan pengembangan kegiatan ekonomi masyarakat desa tidak akan terlepas dari eksistensi dan peran lembaga-lembaga formal dan non formal di tingkat desa, termasuk kelembagaan pemerintahan desa. Dalam konteks desa inovasi, maka eksistensi dan keterlibatan lembaga-lembaga tersebut sangat diperlukan untuk menjamin keberlangsungan kegiatan ekonomi di desa inovasi tersebut dan terus memberikan dukungan sehingga seluruh komponen masyarakat dapat merasakan manfaatnya.

Apa sajakah lembaga-lembaga yang seyogyanya ada di setiap desa? Menurut UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa, ada dua unsur yang melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di desa yaitu: (1) Kepala desa yang dibantu oleh para perangkatnya; dan (2) Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang merupakan perwujudan dari perwakilan masyarakat di sebuah desa.

Selain kedua unsur itu, di dalam penjelasan UU tentang Desa dijelaskan juga tentang jenis-jenis lembaga kemasyarakatan lain yang dapat dibentuk di desa seperti: Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Karang

Taruna, dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) atau lembaga serupa yang disebut dengan nama lain.

Kelembagaan pada Pemerintahan Desa

Lahirnya UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa telah mengangkat hak desa dan kedaualatan desa yang selama ini terpinggirkan karena didudukkan pada posisi subnasional. Padahal, desa pada hakikatnya adalah entitas bangsa yang membentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam bagian penjelasan UU tersebut dinyatakan bahwa tujuan UU No.6 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pengakuan dan penghormatan atas Desa yang sudah ada dengan keberagamannya sebelum dan sesudah terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia;
2. Memberikan kejelasan status dan kepastian hukum atas Desa dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia demi mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia;
3. Melestarikan dan memajukan adat, tradisi, dan budaya masyarakat Desa;
4. Mendorong prakarsa, gerakan, dan partisipasi masyarakat Desa untuk pengembangan potensi dan Aset Desa guna kesejahteraan bersama;
5. Membentuk Pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab;
6. Meningkatkan pelayanan publik bagi warga masyarakat Desa guna mempercepat perwujudan kesejahteraan umum;
7. Meningkatkan ketahanan sosial budaya masyarakat Desa guna mewujudkan masyarakat Desa yang mampu memelihara kesatuan sosial sebagai bagian dari ketahanan nasional;
8. Memajukan perekonomian masyarakat Desa serta mengatasi kesenjangan pembangunan nasional; dan
9. Memperkuat masyarakat Desa sebagai subjek pembangunan.

UU Desa telah menempatkan desa sebagai subyek dari pembangunan. Pemerintah supradesa menjadi pihak yang menfasilitasi tumbuh kembangnya kemandirian dan kesejahteraan desa. Supra desa harus siap dan berani dengan konsekuensi pemberlakukan kedua azas tersebut. Dengan menjadi subyek pembangunan justru desa tidak lagi akan menjadi entitas yang merepotkan pemerintah pusat, provinsi atau kabupaten. Bahkan, desa akan menjadi entitas negara yang berpotensi mendekatkan peran negara dalam membangun kesejahteraan, kemakmuran dan kedaulatan bangsa. (Kurniawan, 2015).

Pembangunan Ekonomi Desa Berbasis Sumber Daya Lokal

Sebelum ditetapkannya UU Desa, wilayah pemerintahan desa hanyalah merupakan objek dari penyelengaraan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Walaupun banyak yang berhasil, namun banyak juga pembangunan itu yang tidak sesuai dengan aspirasi dan keinginan masyarakat desa. Tidak sedikit juga sebuah lingkungan ekosistem di desa rusak sementara masyarakat di desa tersebut tidak menikmati hasilnya, karena sebagian besar pekerjanya berasal dari daerah lain.

Dengan lahirnya UU Desa, masyarakat desa diberikan kewenangan untuk membangun desanya masing-masing agar memberikan dampak bagi peningkatan kesejahteraan untuk seluruh penduduk desa. Sekarang sudah saatnya, sumberdaya lokal yang dimiliki oleh desa dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat desa.

Dr. Khairul Muluk (2015) mengatakan bahwa desa merupakan bentuk pemerintahan lokal yang sebenarnya. Masyarakat desa itu memiliki *local voice*, *local choice* dan *local wisdom*. Ketiga hal inilah yang menjadi modal bagi mereka untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan kesepakatan bersama di desanya. Pemerintah pusat sudah seharusnya memberikan peluang seluas-luasnya kepada masyarakat desa untuk terus belajar membangun.

Selanjutnya menurut Dr. Wilopo (2015) ada tiga faktor yang dapat mempercepat pembangunan di sebuah desa yaitu inovasi, jiwa wirausaha dan teknologi baru. Inovasi tidak serta merta berbicara tentang produk baru, tetapi bisa juga dengan melakukan hal lama dengan cara-cara yang baru. Amerika dan Tiongkok adalah contoh negara yang berhasil mengembangkan inovasi di desa-desa yaitu dengan menggelar acara *Young Entrepreneur in Village*.

Ada beberapa strategi yang dapat dipraktikkan dalam mengembangkan desa inovatif, di antaranya:

1. Membangun kapasitas warga dan organisasi masyarakat sipil di desa yang kritis dan dinamis. Proses pembentukan bangunan warga dan organisasi masyarakat sipil biasanya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang mengancam hak publik. Meski demikian, keduanya adalah modal penting bagi desa untuk membangun kedaulatan dan titik awal terciptanya komunitas warga desa yang nantinya akan menjadi kekuatan penyeimbang atas munculnya kebijakan publik yang tidak responsif masyarakat.
2. Memperkuat kapasitas pemerintahan dan interaksi dinamis antara organisasi warga dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.
3. Membangun sistem perencanaan dan penganggaran desa yang responsif dan partisipatif. Menuju sebuah desa mandiri dan berdaulat tentu membutuhkan sistem perencanaan yang terarah di ditopang partisipasi warga yang baik. Sebelum Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa lahir, desa telah mengenal sistem perencanaan pembangunan partisipatif. Acuan atau landasan hukumnya waktu itu adalah UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Kewajiban desa membuat perencanaan pembangunan dipertegas melalui PP No.72 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Desa sebagai regulasi teknis turunan dari UU No.32 Tahun 2004 tersebut.

Desa Inovasi dalam Road Map Sistem Inovasi Daerah

Sebagai bagian dari Implementasi Peraturan bersama Kementerian Riset dan Teknologi dan Kementerian Dalam Negeri nomor 3 dan nomor 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah Pemerintah Provinsi Banten melalui Tim Koordinasi Sistem Inovasi Daerah (SIDa) menyusun Road Map SIDa Provinsi Banten. Dalam dokumen tersebut disebutkan beberapa fokus tematik yang salah satunya adalah pengembangan inovasi di pedesaan yang

difokuskan pada desa inovatif. Fokus tematik Desa Inovatif difokuskan pada sasaran: (1) Kampung Sate Bandeng; (2) Kampung Jamur Tiram Putih; (3) Kampung Madu Teuweul (*Trigona* sp.); dan (4) Kampung Tenun Khas Baduy. Penetapan sasaran pada fokus Desa Inovatif di atas berdasarkan masukan dari anggota tim koordinasi SIDa yang terdiri dari stakeholder utama yang berasal dari Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD), unsur perguruan tinggi, maupun dunia usaha. Komoditas-komoditas tersebut diharapkan mampu menjadi pemicu (*triger*) yang dapat menggerakan perekonomian perdesaan.

Pembahasan

Kampung Madu Teuweul

Perkembangan usaha budidaya madu teuweul di kelurahan Babakan Kalanganyar nampaknya mengalami hambatan yang cukup berarti. Pada saat observasi lapangan dan wawancara dengan salah satu perwakilan kelompok yang mengusahakan budidaya madu teuweul diperoleh informasi bahwa kegiatan produksi dengan melakukan penyebaran koloni-koloni baru di masyarakat sudah tidak berjalan. Kelompok ini hanya melakukan usaha pengumpulan madu teuweul yang diproduksi secara alami (bukan hasil budidaya) yang biasa terdapat di rumah-rumah penduduk. Usaha perburuan madu teuweul ini tidak sebatas di wilayah Kelurahan Babakan Kalanganyar namun telah meluas ke wilayah lain.

Ketiadaan usaha budidaya berupa penciptaan koloni baru dan hanya mengandalkan ketersediaan lebah teuweul alami membuat produksi madu teuweul menurun drastis. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah ketergantungan masyarakat pada ketokohan seseorang yang menjadi inisiator pembentukan komunitas Pat-lima. Hal ini patut disayangkan mengingat pada awal pendiriannya masyarakat cukup antusias dalam membudidayakan lebah teuweul. Pada saat ini, beberapa pemburu teuweul alami masih ada di beberapa titik seperti di Kp. Wangkelan (Aip), di Kp. Pangampon (Sarja) dan Kp. Warubanu (beberapa orang).

Ada beberapa analisis mengapa kegiatan kelompok ini bisa terhenti pada pertengahan tahun 2013. Dari hasil wawancara dengan beberapa mantan anggota Pat-Lima, berakhirnya kegiatan ini karena beberapa faktor, seperti:

1. Area penyebaran stup (kotak lebah) yang dibagikan ke masyarakat hanya terfokus pada area yang kecil. Seharusnya distribusinya agak sedikit luas.
2. Setelah mendapatkan stup, masyarakat tidak merawat stup tersebut dari gangguan hama seperti laba-laba, semut, cecak dan binatang lain.
3. Kotak stup disebar ke banyak orang, sehingga setiap orang hanya mendapatkan sekitar 2-3 stup saja. Hal ini secara ekonomis kurang menarik. Seharusnya pada tahap awal, stup itu cukup dibagikan ke beberapa orang saja, sehingga setiap orang mendapatkan lebih dari 20 stup. Hal ini secara ekonomis cukup menarik, karena volume madu yang dipanen lebih banyak.
4. Harga madu yang dibeli oleh kelompok Pat-Lima terlalu murah. Sementara para warga tahu bahwa madu itu setelah diberi label oleh Kelompok Pat-Lima dijual dengan harga yang cukup mahal kepada pembeli. Karena adanya perbedaan harga beli dan harga jual itu yang cukup tinggi itu, masyarakat menjadi ragu-ragu untuk melanjutkan usaha ini.

Pada saat survey pertama dilakukan, yaitu pada pertengahan bulan September 2015, tidak ada satu pun stup yang tersisa. Kelompok Pat-Lima sudah lama menghentikan aktifitasnya. Kegiatan usaha madu teuweul hanya dilanjutkan oleh beberapa anggota Pat-Lima. Itu pun dilakukan di tempat lain dan hanya mengandalkan teuweul alami, bukan hasil budidaya.

Namun pada survey yang kedua pada tanggal 22 September 2015, Komunitas Pat-Lima ternyata telah mendapatkan bantuan hibah berupa 600 buah stup lebah teuweul baru dari Kabupaten Pandeglang. Bantuan ini telah memberikan semangat baru pada anggota Pat-Lima untuk bangkit kembali. Saat ini kepengurusan Pat-Lima baru saja dibentuk kembali dengan susunan pengurus sebagai berikut: ketua (Dian), wakil ketua (Jefri), bendahara (Dimas), penanggung jawab lapangan (Komar dan Iip).

Kampung Madu Teuweul

Penetapan Kelurahan Babakan sebagai Kampung Madu Teuweul dan menjadi salah satu desa inovasi di Provinsi Banten sudah tepat. Karena waktu itu (tahun 2012) kegiatan ini memang telah didesain untuk melibatkan masyarakat luas. Kelompok Pat-Lima menjadi *pioneer* dalam penyebaran teknik budidaya lebah madu teuweul kepada masyarakat. Masyarakat pun mendukung kegiatan ini dan bahkan mereka turut membudidayakan lebah ini di rumah-rumah mereka. Sebuah *start-up* yang baik untuk menuju desa inovasi.

Dari sisi produknya pun madu teuweul dapat dikategorikan sebagai inovasi di Provinsi Banten, karena pada saat itu Kelurahan Babakan menjadi satu-satunya desa yang melakukan budidaya ini. Lebah madu teuweul yang biasanya membentuk koloni pada batang pohon kayu, batang pohon bambu, gundukan tanah dan pada media lainnya termasuk pada rumah-rumah yang terbuat dari bambu, pada tahun 2012 itu mulai dicoba untuk dibudidayakan dalam kotak-kotak (stup) budidaya oleh Kelompok Pat-Lima. Di situlah letak inovasinya.

Pada awalnya usaha itu berjalan sangat pesat. Produk madu teuweul telah dikemas dengan baik dan dijual menggunakan media online. Kelompok Pat-Lima membuat sebuah website untuk memasarkan produk itu. Bahkan para pekerja intinya pun sudah mendapatkan gaji tetap. Namun sayang kegiatan itu hanya berjalan kurang dari 1 (satu) tahun.

Berdasarkan analisis hasil wawancara, kegiatan budidaya lebah teuweul ini dapat dihidupkan kembali asalkan memperhatikan hal-hal di antaranya:

1. Untuk tahap awal, jumlah warga yang terlibat sebaiknya jangan dulu terlalu banyak. Harus dianalisis terlebih dahulu mana warga yang antusias dan bertanggung jawab dalam pemeliharaan stup dan mana yang tidak. Hal ini merupakan titik penting bagi keberlanjutan setiap usaha kelompok.
2. Stup yang diberikan kepada warga yang antusias ingin memelihara lebah minimal di atas 20 stup, karena jika hanya 2 – 3 stup saja maka hasilnya tidak cukup signifikan.
3. Margin harga di tingkat pembudidaya jangan terlalu murah. Sebaiknya dibentuk koperasi agar mekanisme bagi hasil dapat saling menguntungkan.
4. Stup-stup yang dibagikan kepada warga harus disebar ke area yang luas dan tidak terfokus pada area yang kecil agar habitat lebah dapat lebih diperluas.

Analisis Triple Helix

Akademisi

Sebenarnya peran akademisi dan peneliti masih sangat diperlukan dalam pengembangan bisnis madu teuweul. Teknologi pembudidayaan yang dilakukan oleh masyarakat masih mengandalkan uji coba. Masyarakat pun belum banyak mengetahui bagaimana caranya menghasilkan kualitas madu yang baik serta standarisasi dalam rasa dan warna. Mereka pun masih menggunakan cara tradisional dalam mengolah madu. Propolis pun masih dihasilkan dalam bentuk yang sederhana. Ukuran propolis masih tidak seragam.

Saat ini telah banyak mahasiswa dan dosen yang berkunjung dan menetap beberapa hari di Kelurahan Babakan untuk meneliti habitat madu teuweul. Namun kebanyakan mereka masih datang dari perguruan tinggi di Jakarta. Perguruan tinggi di Provinsi Banten perlu terus didorong untuk datang dan meneliti permasalahan lebah madu teuweul, baik dari jurusan biologi, peternakan, pengolahan hasil pertanian dan pemasaran. Para insan akademis dari jurusan sosiologi pedesaan pun dapat diturunkan untuk membantu mengidentifikasi permasalahan di masyarakat.

Bisnis

Dari sisi bisnis, kelompok Pat-Lima atau kelompok lain yang berkegiatan pada bidang usaha budidaya lebah madu teuweul perlu mengkaji kelayakan hasil usaha sebelum mereka memulai kembali usaha ini. Kesepakatan di antara sesama anggota, hak dan kewajiban, termasuk bagi hasil harus disepakati bersama. Bagaimana kesempatan untuk mandiri bagi setiap anggota juga harus dijelaskan sebelum kegiatan ini berjalan.

Lebih lanjut, setelah kegiatan usaha ini menular ke desa-desa lain sehingga menghasilkan kelompok-kelompok baru, maka perlu dilakukan upaya penguatan kelembagaan agar persaingan usaha dapat dihindari. Selain itu, kelembagaan ini pun bermanfaat untuk menjaga tingkat harga jual serta sebaran distribusi pemasaran.

Pemerintah

Kampung madu teuweul ini merupakan salah satu contoh desa inovatif yang bisa terus dikembangkan. Walaupun saat ini kegiatannya cenderung menurun, namun Kelurahan Babakan telah dikenal masyarakat luas sebagai Kampung Madu Teuweul. Hal ini adalah merupakan modal yang besar bagi pemerintah daerah untuk terus mengembangkan Kampung Madu Teuweul ini.

Setiap SKPD perlu berbagi tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk bersama-sama mewujudkan produk ini menjadi oleh-oleh khas Banten, khususnya dari Kab. Pandeglang. Untuk mewujudkan hal itu, tidak mungkin pemerintah daerah berjalan sendiri-sendiri dengan kegiatan dan dananya masing-masing tanpa perencanaan dan pembagian tugas yang jelas. Bappeda Kab. Pandeglang harus memainkan perannya sebagai lembaga koordinasi perencanaan di daerah.

Dari sisi kelembagaan di desa, Gerakan PKK dan Karang Taruna perlu mendorong agar kelompok ini tetap eksis, Kampung Madu Teuweul sudah menjadi icon Kel. Babakan Kalanganyar di tingkat nasional. Lurah dan perangkatnya harus meyakinkan pemerintah

daerah untuk mendorong kegiatan ini menjadi bisnis unggulan masyarakat agar dapat membuka akses bagi masyarakat luar untuk masuk ke Kel. Babakan Kalanganyar. Gerakan PKK sangat potensial untuk dilibatkan, mengingat kegiatan usaha budidaya lebah madu teuweul ini dapat dilakukan di sela-sela waktu luang untuk menambah *income* para ibu-ibu rumah tangga.

Hasil Identifikasi Potensi Desa Inovasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diatas, Kampung Madu Lebah Teuweul dapat dikategorikan sebagai desa inovasi. Agar pemilihan desa inovasi dapat dilakukan secara objektif, selain klampung madu teuweul juga dilakukan identifikasi terhadap desa-desa yang ada di provinsi Banten. Identifikasi ini diperoleh melalui wawancara dengan beberapa pihak di kabupaten/kota. Dari beberapa alternatif desa inovasi itu, sebagiannya telah ditindaklanjuti dengan survey lapangan untuk membuktikan apakah desa tersebut layak menjadi alternatif desa inovasi. Penelitian ini hanya mengidentifikasi alternatif-alternatif desa inovasi saja, adapun penentuan desa inovasi itu sendiri harus dilakukan melalui kegiatan penelitian tersendiri.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

1. Sebuah desa dapat dikatakan inovatif jika ada produk/jasa yang sangat spesifik dan inovatif yang dihasilkan di desa tersebut, serta keterlibatan masyarakat desa pada kegiatan ekonomi tersebut cukup dominan. Oleh karenanya Kampung Madu Teuweul di Kelurahan Babakan Kalanganyar berdasarkan hasil penelitian dapat dikategorikan sebagai desa inovatif.
2. Kampung Teuweul di di Babakn Kalanganyar yang menjadi fokus penelitian ini, walaupun hampir tidak menunjukkan peningkatan aktifitas ekonomi yang signifikan. Tingkat perkembangannya tidak jauh berbeda dengan keadaan ketika ditetapkan menjadi desa inovatif pada tahun 2012. Bahkan menunjukkan penurunan aktifitas kelompok.
3. Kelembagaan kolaboratif (ABG) di tingkat pemerintah daerah sudah mengambil peran dalam kegiatan ekonomi di desa-desa inovatif tersebut, hanya saja intensitasnya masih perlu ditingkatkan. Namun demikian, lembaga kolaboratif di tingkat desa (seperti BPD, PKK, Karang Taruna, lembaga adat dan lembaga-lembaga lainnya) belum banyak terlibat dalam mendukung kegiatan ekonomi di empat desa inovatif tersebut.
4. Lembaga-lembaga kolaboratif di tingkat desa belum siap dalam implementasi UU Desa, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan desa inovatif di masing-masing desa.
5. Dari hasil identifikasi desa-desa di Provinsi Banten ternyata saat ini ada beberapa desa yang menjadi binaan dari masing-masing SKPD, ada beberapa desa yang berpotensi untuk ditetapkan sebagai desa inovatif. Agar penetapan itu dilakukan secara sistematis dan ilmiah, maka penetapan itu harus berdasarkan pada teknik dan kriteria tertentu yang dapat diukur.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang dijelaskan dalam laporan ini, kiranya dapat diupayakan penguatan pihak-pihak terkait, di antaranya akademisi, bisnis, dan pemerintahan. Masing-masing pihak tersebut dapat berperan sesuai kapasitasnya, di antaranya:

1. Peran Akademisi
    a. Melakukan riset dan fasilitasi agar pelaku ekonomi di desa dapat memiliki kemampuan manajerial yang memadai;
    b. Memberikan solusi-solusi secara akademik agar produk-produk yang dihasilkan memiliki daya saing.
2. Peran Bisnis
    a. Berkolaborasi dengan para produsen atau pelaku usaha lain agar memiliki nilai ekonomis yang tinggi, misalnya dengan menyediakan tempat khusus produk-produk khas ini di supermarket atau minimarket yang ada di Provinsi Banten;
    b. Memberikan pelatihan keterampilan manajerial agar usaha yang dijalankan dapat berkesinambung, transparan dan *bankable*;
    c. Membentuk jejaring usaha agar jangkauan pemasaran dapat diperluas.
3. Peran Pemerintah
    a. Membantu mengatasi keterbatasan peralatan, permodalan, dan proses produksi;
    b. Membantu promosi agar produk-produk lokal Banten lebih dikenal oleh masyarakat luar Banten; Contohnya dalam kegiatan-kegiatan kepemerintahan, sate bandeng dapat dijadikan konsumsi makan siang, madu teuweul dan kain tenun dapat dijadikan souvenir. Hal ini dapat secara nyata memperkenalkan produk-produk khas Banten;
    c. Membantu menyediakan/membangun ruang pamer/*showroom* atau sentra pemasaran produk-produk khas Banten. Dengan demikian, akan mempermudah produsen maupun konsumen untuk berinteraksi. Selain itu, dikembangkannya sentra pemasaran akan mempercepat pengenalan produk-produk khas Banten dan akan menjadi ikon yang dapat menambah nilai jual maupun nilai tambah lainnya bagi pemerintah daerah;
    d. Untuk lembaga-lembaga desa seperti BPD, lembaga adat, LKMD, Karang Taruna, PKK agar mempersiapkan diri dengan paradigma baru UU Desa. Pemerintahan Desa akan menuju babak baru dimana persaingan akan terjadi di tingkat desa. Lembaga-lembaga desa yang telah siap akan lebih mampu membawa kesejahteraan bagi masyarakat desa dibandingkan desa-desa lainnya.

Rekomendasi

1. Pemerintah Provinsi Banten perlu mengevaluasi keberlanjutan desa-desa inovasi yang telah ditetapkan Dokumen Sistem Inovasi Daerah (SIDa). Balitbangda Provinsi Banten perlu mempunyai instrumen khusus untuk menentukan kelayakan desa inovasi agar penentuan desa inovasi menjadi objektif dan memenuhi ketentuan ilmiah. Selain itu

Pemerintah Provinsi Banten juga harus membuka seluas-luasnya peluang bagi desa-desa lain untuk diusulkan menjadi desa-desa inovasi baru, untuk itu dalam hal ini Balitbangda Provinsi Banten perlu mengidentifikasi alternatif desa-desa inovasi lainnya di Provinsi Banten yang sebagiannya sudah disampaikan di dalam laporan ini.

2. Pemerintah Provinsi Banten perlu melakukan pelatihan dan pembinaan kepada elemen-elemen yang ada pada pemerintahan desa, termasuk lembaga-lembaga kolaboratif (ABG) agar Pemerintahan Desa benar-benar siap secara teknis dan administratif dalam melakukan implementasi UU Desa.

Daftar Pustaka

Alim, T. (2015). Talas Beneng (*Xanthosoma undipes* K. Koch) asal Juhut Pandeglang Banten. (http://www.biologi-sel.com/2015/04/talas-beneng-xanthosoma-undipes-k-koch.html).

Appe, J. (2015). Penguatan Sistem Inovasi Nasional untuk Keunggulan dan Daya Saing Industri Nasional (Bahan presentasi, www.ristek.go.id).

Apriani, R.R.N., Setyadjit, Arpah, M. (2011). Karakteristik Empat Jenis Umbi Talas Varian Mentega, Hijau, Semir, dan Beneng serta Tepung yang Dihasilkan dari Keempat Varian Umbi Talas. Jurnal Ilmiah dan Penelitian Ilmu Pangan, Vol. 1 No. 1.

Darmoko, P.D. (2014). Hasil Kajian Potensi Desa Inovasi di Kabupaten Pemalang Tahun 2014 (tidak dipublikasikan).

Fizzanty, T., Kusnandar, Oktaviyanti, D., Hermawati, W., Manalu, R., Rosaria, I. (2013). Tipologi, Efektifitas dan Elemen-Elemen Utama dalam Kolaborasi Riset Internasional; Studi Kasus pada Beberapa Proyek Riset Internasional di LIPI. Warta KIML, 11 (2): p. 101-116.

Ganet (2010). Pengrajin Gerabah Tolak Penjualan Tanah ke Bali. (http://banten.antaranews.com/berita/13233/pengrajin-gerabah-tolak-penjualan-tanah-ke-bali).

Hidayat, A. (2011). Gerabah Banten yang Fenomenal. (http://wwwanwar-hidayat.blogspot.co.id/2011/10/gerabah-banten-yang-fenomenal.html).

Jati, D.P., Suroso, A., Suwandari L. (2014). Analisis Kelayakan Desa Kalisari sebagai Desa Wisata: Aspek Sosial, Ekonomi, Operasional dan Pemasaran. 3rd Economics & Business Research Festival. 13 November 2014.

Koran Sinar Tani (2015). Banten Kembangkan Talas Beneng sebagai Potensi Pangan Lokal. (Edisi 2-8 Juni 2015, No. 3357 Tahun XL).

Kurniawan, B. (2015). Buku 5: Desa Mandiri, Desa Mambangun. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Leydesdorff, H. and Etzkowitz, H. (2001). *The Transformation of University-Industry-Government Relations". Electronic Journal of Sociology*, 5(4).

Michrob, H. (1992). Perkembangan Industri Keramik di Banten (http://perpushalwany.blogspot.co.id/)

Michrob, H. (1994). Pengantar Keramik. (https://sites.google.com/site/ nimusinstitut/pengantar-keramik).

Widodo, E. dan Mukhtar (2000), Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif, Penerbit Avyrouz, Yogyakarta.

Muluk, K. (2015) (http://prasetya.ub.ac.id/berita/Local-Wisdom-Jadi-Kekuatan-Utama-Pengembangan-Desa-17491-id.html)

Muttakin, S., Muharfiza, Lestari, S. (2015). Reduksi Kadar Oksalat pada Talas Lokal Banten melalui Perendaman dalam Air Garam. Proseeding Seminar Nasional Masyarakat Biodiversity Indonesia, Vol 1 No. 1, p. 1707-1710.

Peraturan Bersama Kemenristek dan Kemendagri No. 03 tahun 2012 dan No. 36 tahun 2012 tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah.

Permendagri No. 1 tahun 2013 tentang Pemberdayaan Masyarakat melalui Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).

Permendagri No. 5 tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan.

Permensos No. 77 tahun 2010 tentang Karang Taruna.

PP No. 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-UNdang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa

Pranadji, T. (2006). Pengembangan Daerah Penyangga sebagai Upaya Pengendalian Arus Urbanisasi. (http://pse.litbang.pertanian.go.id/ind/ pdffiles/ART4-4c.pdf diakses pada 25 Oktober 2015).

Ridwan. (2004). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta, Bandung.

Riyadi dan Bratakusumah, D.S (2003), Perencanaan Pembangunan Daerah: Strategi Menggali Potensi dan Mewujudkan Otonomi Daerah. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Saefuloh, A.A. (2011). Urbanisasi, Kesempatan Kerja dan Kebijakan Ekonomi Terpadu. Bagian Buku: "Perkembangan dan Permasalahan Tenaga Kerja," Jakarta. Pusat Pengkajian, Pegolahan Data dan Informasi (P3DI), Sekretariat Jenderal DPR-RI, Jakarta.

Santonen, T., Kaivo-Oja, J., Suomala, J. (2014). *The Next Steps in Developing the Triple Helix Model: A Brief Introduction to National Open Innovation Systems (NOIS) Paradigm. Systemactis, Cybernetics, and Informatics*, 12 (7): p. 74-82.

Sedarmayanti. 2012. Good Governance: Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Cetakan kedua. Mandar Maju, Bandung.

SK Menristek No 18/M/Kp/IV/2014 tentang TimPelaksana Pengembangan Model Desa Inovasi Nelayan.

Sugiyono (1999), Metode Penelitian Administrasi, Bandung; Alfabeta.

Sugiyono (2007). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung; Alfabeta.

UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa.

Wasistiono, S., Tahir, M.I. (2007). Prospek Pengembangan Desa. CV. Fokusmedia, Bandung.

Wilopo, (2015). (http://prasetya.ub.ac.id/berita/Local-Wisdom-Jadi-Kekuatan-Utama-Pengembangan-Desa-17491-id.html).

ISBN 978-602-73638-0-9

Eksistensi Kompetensi Sekda Kabupaten dalam Mendorong Laju Pembangunan

RM Sopian

Widyaiswara Badan Diklat Daerah Provinsi Lampung

(Diterima 03 Desember 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *A secretary is personal assistant or administrative assistant is a person whose work consists of supporting management, including executives, usinga variety of project management. Also communication or organizational skill. These functions may be intirely carried out of assist one other employee or may be for the benefit of more than one. In other situations a secretary is an officer of a society or organization who deals with correspondence, admits new members and organizes official meetings and events. The regent is main manager of local government, he leads assistant by regency secretary. a secretary has many administrative duties. Traditionally, this duties were mostly related to correspondence, such as the typing out of letters. Maintaining files of paper documents, etc. The advent of has significantly reduced the time that such duties require, with the result that many new taskshave come under the purview of the secretary. The duties may vary according to the nature and size of organization. This might include managing budgets and doing bookkeeping, attending telephone calls, handling visitors, maintaining websites and making travel arrangements*.

Keywords: *existensy, competency, regency secretary, development*.

Corresponding author: RM Sopian, E-mail: rrmsopian@gmail.com; HP: 081279186060.

Pendahuluan

Sekretaris Daerah (disingkat Sekda) pada Pemerintah Daerah (Pemda), dalam menjalankan fungsinya, dibantu oleh beberapa asisten yang membidangi tugas tertentu. Sebagai contoh sebuah kabupaten atau kota Sekretaris Daerah dibantu oleh 3 (tiga) orang asisten yang membidangi Pemerintahan, Perekonomian dan Pembangunan dan Administrasi dan Aparatur. Tugas Sekda adalah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekda diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya, maka dapat disebut bahwa Sebagai jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di daerah.

Sekretaris Daerah adalah motor organisasi, maka seorang Sekda pada dasarnya ***(mainly)*** harus memahami makna Manajemen dan Fungsi Organisasi dalam Pemerintahan, kemudian seorang Sekda harus mengerti dan memahami makna dan fungsi kretaris organisasi, mengerti dan memahami Peran dan Fungsi Sekretaris Organisasi atau Sekretaris Daerah, mengerti dan memahami makna dan perbedaan Sekretariat dan Sekretaris, mengerti dan memahami tugas dalam rapat –rapat penting, mengerti dan memahami makna Catatan Kantor, mengerti dan memahami peran Sekretaris dan Human Relation, mengerti dan memahami seluruh tugas-

tugas atasan (Bupati) sebagai pengambil keputusan (***Decision Maker)***, mengerti dan memahami strategi memberikan motivasi kepada seluruh pegawai daerah agar seluruh jajaran termotivasi dan bersemangat (***encourage)*** dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi pemerintahan. Dari uraian begitu strategisnya jabatan Sekda, maka ini merupakan Identifikasi Tantangan (***Challenge Identification***), bagi seorang Sekretaris Daerah (Sekda).

Untuk menuju kepada analisis dan pembahasan terhadap, kenyataan dan harapan diatas maka dapat diidentifikasi tantangan-tantangan masalah antara lain, bagaimana makna dan fungsi manajemen pemerintahan, bagaimana memahami peran dan fungsi Sekretaris Daerah (Sekda) dan, bagaimana seorang Sekretaris Daerah harus berperan sebagai motor penggerak pembangunan.

Makna dan Fungsi Manajemen Pemerintahan

Ilmu Pemerintahan adalah merupakan salah satu ilmu yang mandiri, dan telah mulai berkembang sejak abad ke XIX. Dengan kemndirian ilmu ini menghapus keraguan para ilmuwan, khususnya dalam bidang pemerintahan. Mereka meneliti dari berbagai sudut ilmu pengetahuan lainnya.

G. Terry (1977;4) management is adistrict proses consisting of planning, organizing, octuating and controlling, performened to determaind and accomplish, started objectives by the use of human being and resources artinya adalah Manajemen Pembangunan daerah yang terencana, memiliki pembagian tugas dan melaksanakan tugas-tugas yang telah digariskan dan tentu sangat perlu pengawasan. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni mengenai perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpin segala sumber daya yang dimiliki dan digunakan atau dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan siapa? Individu atau organisasi? Bisa kedua-duanya. Melalui tulisan ini, saya akan memfokuskan manajemen pada organisasi, walaupun ada kegiatan manajerial pada individu.

Kita pasti tahu, organisasi ada manusia-manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Mereka menetapkan suatu rencana, mereka melaksanakannya dan proses tersebut dilakukan dengan seksama dan diawasi oleh mereka supaya rencana yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bagian yang sangat penting dari suatu organisasi adalah administrasi. Administrasi terdapat unsur penataan dan pengelolaan suatu kegiatan untuk mempermudah mencapai tujuan. Disamping itu, di dalam organisasi ada yang namanya tata usaha. Tata usaha adalah suatu peraturan yang terdapat dalam suatu proses penyelenggaraan kerja.Administrasi merupakan proses penyelenggaraan organisasi secara menyeluruh, sedangkan tata usaha sebagai kegiatan pencatatan, penggolongan data, dan tulis-menulis dari proses tersebut.

Tata usaha sifatnya membantu atau menunjang kelancaran pekerjaan inti organisasi sehingga tata usaha merupakan unsur administrasi dalam suatu organisasi. Tata usaha menunjang administrasi sebagai proses kegiatan organisasi sehingga merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasioanlitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, maka kegiatan usaha amat diperlukan dalam suatu kantor.

Dari peranan-peranan tata usaha tersebut, maka tata usaha merupakan proses penyelenggaraan yang berwujud 6 pola, yaitu:

1. Menghimpun, yaitu kegiatan-kegiatan mencari dan mengusahakan tersedianya segala keterangan yang tadinya belum ada atau berserakan sehingga siap untuk diperlukan.
2. Mencatat, yaitu kegiatan membubuhkan dengan berbagai peralatan tulis keterangan-keterangan yang diperlukan hingga berwujud tulisan yang dapat dibaca, dikirm, dan disimpan. Dalam perkembangan teknologi modern sekarang ini termasuk pola mematerikan keterangan-keterangan itu dengan alat-alat perekan suara sehingga dapat didengar.
3. Mengelola, yaitu bermacam-macam kegiatan mengerjakan keterangan-keterangan dengan maksud menyajikannya dalam bentuk yang lebih berguna.
4. Mengadakan, yaitu kegiatan memperbanyak dengan berbagai cara dan alat sebanyak jumlah yang diperlukan.
5. Mengirim, yaitu kegiatan menyampaikan dengan berbagai cara dan alat dari pihak ke pihak lain.
6. Menyimpan, yaitu menaruh alat dengan berbagai cara dan ditempatkan di tempat tertentu.

Masing-masing pola tata usaha ini, apabila dijalankan pada suatu organisasi akan menjadi berbagai kegiatan kerja ketatausahaan atau yang biasa disebut pekerjaan kantor. Dengan demikian, tata usaha sangatlah penting bagi suatu organisasi. Dengan adanya aktivitas tata usaha, maka pimpinan dapat memperoleh data yang bermanfaat yang dijadikan dasar tindakan-tindakan dan kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan dalam pencapaian tujuan.

Pengertian sekretaris adalah sekretaris yang tugasnya membantu seorang eksekutif atau pimpinan. Apabila ditinjau secara etimologi, sekretaris berasal dari kata “secretum” yang berarti “rahasia”, atau seceretarius atau secretarium yang berarti seorang yang diberi kepercayaan memegang rahasia. Dalam Webster’s New World Dictionary of the American Language College, mengartikan sekretaris :“ Secretary is a person employed to keep records, take care correspondence and other writing task etc, for an organization or individual.” Pada prinsipnya pengertian ini menunjukkan bahwa seorang sekretaris mempunyai tugas mengurus warkat, menyusun korespondensi dan pekerjaan tulis menulis lainnya untuk suatu organisasi atau seseorang. Selanjutnya menurut Drs. The Liang Gie, mengatakan bahwa sekretaris adalah seorang petugas yang pekerjaannya menyelenggarakan urusan surat-menyurat termasuk menyiapkan bagi seorang pejabat penting atau suatu organisasi . Pengertian umum kata sekretaris mempunyai arti sama dengan penulis (notulen), tetapi penulis di sini adalah pengertian pada seseorang yang mempunyai tugas sangat berkaitan dengan tulis-menulis atau catat-mencatat dari suatu kegiatan perkantoran atau perusahaan.Jadi, pekerjaan seorang sekretaris adalah membantu pimpinan agar pimpinan kantor atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pimpinan perusahaan pada umumnya dibantu oleh sekretaris. Sekretaris membantu pimpinannya salah satunya melalui kegiatan tata usaha yang telah dijelaskan di atas.

Sekretaris mempunyai arti rahasia atau orang yang memegang rahasia. Pengertian umum sekretaris mempunyai arti atau sama dengan penulis (notulen), walaupun sebenarnya pengertian penulis di sini tidak sama dengan penulis cerita pendek ataupun novel. Pengertian penulis di sini, orang yang berkaitan dengan kegiatan tulis-menulis atau catat-mencatat dari suatu kegiatan perkantoran atau perusahaan.

Secara definisi, kata sekretaris dapat kita pahami dari beberapa definisi :

1. Menurut M. Braum dan Ramon, sekretaris adalah seorang pembantu dari seorang kepala atau pimpinan yang menerima pendiktean, menyiapkan surat-menyurat, menerima tamu, memeriksa, atau mengingatkan pimpinannya mengenai kewajibannya yang resmi atau perjanjiannya dan melakukan banyak kewajiban lainnya yang berhubungan guna meningkatkan efektivitas dari pimpinannya mengenai kewajiban lainnya yang berhubungan untuk meningkatkan efektivitas pimpinannya.
2. Menurut Drs. The Liang Gie mengatakan bahwa sekretaris adalah seorang petugas yang pekerjaannya menyelenggarakan urusan surat-menyurat termasuk menyiapkan bagi seorang pejabat penting atau organisasi.
3. Menurut Drs. Ig. Wursanto mengatakan bahwa sekretaris adalah seorang pegawai yang bertugas membantu pimpinan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan-perkerjaan pimpinannya.

Manajemen sekretaris merupakan suatu proses kegiatan mengelola dan mengatur segala sesuatu yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan perkantoran atau organisasi. Jadi, pekerjaan seorang sekretaris, membantu pimpinan agar pimpinan kantor atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Seorang sekretaris yang profesional mempunyai syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi dengan baik jika tidak pelaksanaan tugas dan fungsi kesekretarisannya akan berjalan dengan kurang baik. Secara umum, syarat untuk menjadi seorang sekretaris harus mempunyai minat untuk melaksanakan tugas kesekretarisan dan keahlian (skill) dibidang kesekretarisan sesuai dengan pengertian atau definisi tentang sekretaris.

Sedangkan syarat-syarat lain untuk menjadi sekretaris sebagai berikut :

1. Syarat kepribadian, yaitu sifat-sifat yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi sekretaris, seperti penyabar, simpatik, bijaksana, penampilan baik, pandai bergaul, dapat dipercaya, memegang teguh rahasia, dll.
2. Syarat pengetahuan umum, yaitu memiliki pengetahuan tentang perkembangan yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan kesekretariatan seperti bidang sosial kemasyarakatan, ekonomi, politik, dan hukum serta secara umum dalam rangka untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya. Hal ini penting karena seorang sekretaris menghadapi banyak jenis pekerjaan sesuai dengan bidang yang dilakukan oleh seorang pimpinan sehingga kurang mengikuti perkembangan yang terjadi tentunya dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaannya.

3. Syarat pengetahuan khusus, yaitu pengetahuan tertentu yang sesuai jabatan dan tugas sekretaris sesuai tempat dimana ia berkerja. Biasanya syarat pengetahuan khusus ini harus ditempuh melalui pendidikan yang sifatnya formal, seperti sekolah tentang manajemen kesekretarisan.
4. Syarat skill dan teknik kesekretariatan, kemampuan seorang sekretaris yang langsung berhubungan dengan tugas kesekretarisannya, seperti kemampuan mengetik, koresponden, stenograf dan kearsipan.
5. Syarat praktek, yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti meneriam tamu, telepon, dan membuat agenda pertemuan pimpinan.

Berdasarkan perkembangan tugas dan fungsi sekretaris dewasa ini, makna sekretaris dapat mempunyai makna ganda, seperti:

1. Orangnya, yaitu seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu dan dipandang mampu serta cakap dalam melaksanakan tugas-tugas kesekretarisan.
2. Jabatannya, yaitu wewenang dengan sekelompok tugas yang merupakan tanggung jawab tertentu, yakni tanggung jawab kesekretarisan.

Dengan demikian, peranan sekretaris terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan sangat besar sehingga jabatan seorang sekretaris merupakan jabatan yang menuntut profesional yang tinggi. Jadi, kemampuan pribadi seorang sekretaris dan kemampuan melaksanakan tugas sehari-hari menjadi bagian penting yang tidak dapat dipisahkan pada tugas seorang sekretaris.

Tugas Sekretaris

Tugas sekretaris dalam arti sempit adalah sebagai orang yang dipercaya oleh pimpinan untuk menyimpan rahasia. Sedangkan tugas sekretaris dalam arti luas adalah pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat membantu manajer atau pimpinan untuk menjalankan roda organisasi, lembaga, maupun kantor.

Secara umum tugas-tugas sekretaris adalah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Menerima dikte dari pimpinan.
2. Melaksanakan korespondensi (menerima dan mengirim surat, termasuk telepon dan telegram bagi sekretaris pribadi).
3. Menyimpan arsip-arsip yang dinilai penting.
4. Menerima tamu-tamu pimpinan.
5. Membuat jadwal pertemuan dan perjanjian dengan teman relasi maupun kegiatan lainnya.
6. Menyiapkan bahan-bahan keterangan kepada pimpinan sesuai dengan kebutuhan pimpinan dalam rapat maupun kegiatan lainnya.
7. Bertindak sebagi perantara antara pimpinan dan bawahan.
8. Mengatur rapat-rapat dan seminar pimpinan dengan bawahan maupun pihak eksternal perusahaan.

9. Menemani pimpinan dalam pertemuan penting.
10. Menyusun pidato-pidato untuk pimpinan.

Sekretaris memegang peranan yang penting dan dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Pentingnya peranan seorang sekretaris ini tentunya sesuai dengan jabatan sekretaris pada masing-masing organisasi. Peranan sekretaris secara umum dapat diketahui sebagai berikut:

1. Peranan sekretaris terhadap atasan:
   a. Sebagai perantara saluran komunikasi dan pembinaan hubungan yang baik bagi orang yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
   b. Sebagai sumber informasi yang diperlukan pimpinan dalam memenuhi fungsi, tugas, dan tanggung jawab.
   c. Sebagai pelanjut keinginan pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas.
   d. Alternatif pemikiran dari pimpinan dalam ide-ide.
   e. Sebagai faktor penunjang dalam keberhasilan pekerjaan dan cerminan

   pimpinan dan bawahan.
2. Peranan sekretaris terhadap bawahan (pimpinan):
   a. Penentuan kebijakan yang berlaku bagi pegawai bawahan secara adil, yaitu mengenai peraturan penempatan pegawai yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan (rule of the place).
   b. Memberikan motivasi kerja kepada pegawai bawahan sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan berhasil dengan baik.
   c. Memberikan rasa bangga dan puas kepada pegawai bawahan dalam menjalankan pekerjaan.
   d. Menerima pendapat dan usul bawahan dalam berbagai masalah.
   e. Mengadakan pendekatan kepada pegawai bawahan untuk lebih mengerahkan dan mengetahui kelemahan dan kehendak pegawai bawahan.

Peranan sekretaris terhadap bawahan merupakan penilaian dari bawahan sehingga sikap dan tingkah laku sekretaris akan berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai bawahan. Bagi sekretaris yang ramah dan komunikatif akan memberikan suasana hubuungan kerja yang baik bagi bawahan sehingga segala permasalahan dapat didiskusikan dan dicari cara penyelesaiannya.

Berkaitan dengan peranan sekretaris dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya, hal yang sangat penting adalah mengenai pendekatan yang dapat dilakukan oleh seorang sekretaris. Beberapa cara seorang sekretaris dalam mengadakan pendekatan kepada pegawai bawahan, yaitu:

1. Memberi perintah atau instruksi kepada bawahan secara resmi, baik secara lisan maupun tertulis.
2. Mengadakan rapat atau pertemuan secara bersama-sama pada suatu waktu tertentu dengan pegawai bawahan.
3. Mengadakan pengawasan secara langsung pada saat-saat tertentu kepada pegawai bawahan yang sedang melaksanakan tugasnya, yaitu pengawasan yang bersifat positif. Bila terjadi kesalahan diberi petunjuk dan pembinaan.
4. Mengadakan hubungan yang bersifat informal terhadap pegawai bawahan agar mendapat dukungan moril dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Peranan sekretaris dalam melakukan pendekatan terhadap bawahan sangat penting. Peranan sekretaris terhadap bawahan ataupun yang lainnya biasanya dikenal dengan istilah hubungan antar manusia atau lebih dikenal dengan istilah human relations.

Human relations memiliki peranan yang penting dalam memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Benturan psikologis dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara pimpinan dengan karyawan, tetapi juga antara karyawan dengan karyawan, yang dapat mengganggu kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan. Semua organisasi memerlukan human relation. Sekretaris harus dapat membiasakan diri dalam kehidupan sehari-hari dengan berbagai macam tipe manusia atau dapat bergaul (memiliki keahlian interpersonal yang cakap).

Seorang sekretaris supaya dapat mengatasi permasalahan dalam hubungan antar manusia atau menjalin hubungan dengan manusia yang lain dengan baik, ia harus memahami kehendak dasar orang, apa yang mereka perkirakan dan perlukan dari orang-orang di tempat mereka bekerja. Menurut Abraham Maslow, ada kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia dan kebutuhan ini bersifat hierarki. Artinya, seorang manusia tidak akan memenuhi kebutuhannya yang lain sebelum ia memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhinya terlebih dahulu. inya keinginan manusia yang sempurna, seperti realisasi potensi diri untuk terus tumbuh dan pengembangan diri.

Tugas seorang sekretaris tentunya sesuai dengan fungsi jabatan sekretaris tersebut. Bagi organisasi yang besar, tugas sekretaris juga lebih berat karena selain betugas dan bertanggung jawab terhadap pimpinannya, ia juga harus bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi tugas dan kegiatan bawahannya.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada setiap orang untuk menjadi lebih baik, harus ada motivasi atau semangat kerja. Hal ini sangat penting bagi sekretaris terutama sekretaris eksekutif atau manajer karena mereka mempunyai tugas ganda, yaitu tugas terhadap kegiatan pimpinan sehari-hari dan tugas terhadap koordinasi maupun pengendalian bawahan.

Seperti halnya yang sudah diterangkan secara singkat pada point di atas mengenai awal terjadinya sekretariat, maka pada bagian ini akan dijelaskan beberapa hal tentang kesekretariatan.

Menurut Drs. Wursanto bahwa sekretariat adalah satuan organisasi atau lembaga yang melaksanakan jasa-jasa perkantoran dalam bidang ketatausahaan. Dengan pengertian tersebut sehingga satuan organisasi yang dimaksud mencakup adanya unsur-unsur:

a. tempat untuk dapat terselenggaranya kerja dari pekerjaan yang dipimpin oleh seorang sekretaris.

b. Manusia atau para pegawai pelaksana, pencipta tata cara dan tata kerja.

c. Alat atau sarana yang diperlukan demi tercapainya kelangsungan kerja dari sekretaris dan para bawahannya.

Metodologi

Metode penulisan adalah dengan tipe deskriptif analisis yakni suatu teknik penulisan yang menggambarkan suatu objek tertentu yang berdasarkan fakta atau phenomena-penomena yang ada, yang selanjutnya akan menjadi objek atau focus penulisan, untuk kemudian dikaitkan dengan teori yang relevan dengan topik kajian (Siti Rohmah dan Tri Laksono Nugroho; 2008).

Gay (1987) menyatakan bahwa model survey paling sering digunakan sebagai laporan penelitian karena model ini dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan data dari populasi guna menentukan status populasi yang terkait dengan satu atau lebih variabel. Model ini telah digunakan di berbagai bidang seperti ilmu politik, pendidikan dan ekonomi. Hal senada diungkapkap oleh Borg dan Gall (1994, 1996) bahwa model survey merupakan metodologi penelitian yang konstruktif dan dapat dianggap sebagai alat pengumpulan data yang sistematis yang digunakan dalam penyelidikan pada skala besar. Instrumen survey yang digunakan dalam penelitian dapat berupa kuesioner dan wawancara individu, catatan pemeriksaan ataupun alat lainnya dengan tujuan untuk memperoleh informasi standar dari semua subjek penelitian dalam sampel untuk memperoleh generalisasi. Demikian pula menurut Gay (1987) dalam melakukan survey, beberapa alat dapat digunakan baik secara sendiri, kombinasi atau triangulasi.

Adapun fokus penulisan ini adalah bagaimana Eksistensi komptensi Sekretaris Daerah (Sekda) dalam mendorong laju, memacu atau mempercepat pembangunan di desa-desa atau di daerah. Sekda sebagai sekeretaris, tidak hanya sebagai dalam tugas administratif penulisan atau surat menyurat saja tetapi dia sebagai leader manajemen, memimpin beberapa asisten untuk mengambil langkah-langkah strategis, namun tetapi senatiasa berkoordinasi dengan pimpinan daerah atau bupati setempat , dan pihak-pihak lain yang berkompeten.

Teknik pengumpulan data teknik penumpulan data yang dipergunakan oleh penulis dalam tulisan ini yakni dengan menggunakan kajian kepustakaan (library research) yang meliputi;

1) Sumber bacaan yang berupa buku-buku yang berhubungan dengan penulisan materi ini yaitu sekeretaris daerah, jabatan strategis yang dimilikinya, percepatan pembangunan dalam segala bidang.

2) Melalui Diskusi-diskusi baik dengan peserta diklat prajabatan maupun dengan peserta, dandiklat pim III atau IV atau dengan sesama widyaiswara juga denganpara praktisi atau konsultan.

Hasil Pembahasan

Tolok ukur kemajuan sebuah daerah adalah sejauhmana terjadi perubahan-perubahan yang signifikan, terjadi progress pembangunan di segala sektor yang kesemuanya bermuara kepada hakekat utama tugas pemerintah yaitu mensejahterakan masyarakat luas.

Analisis kompetensi beberapa Sekda Kabupaten yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu beberapa Sekda Kabupaten yaitu Sekda Kabupaten Tanggamus, Sekda Kabupaten Pringsewu, Sekda Kabupaten Pesawaran dan ada beberapa Sekda lainnya, yang kesemuanya berada di wilayah Propinsi Lampung. Berdasarkan hasil wawancara baik secara langsung dengan Sekda, Kepala Bagian Umum, staf pemda setempat selanjutnya dilakukan dan studi kepustakaan dari beberapa ahli adminsitrasi dan pemerintahan, dapat diketahui atau sebagai kesimpulan secara umum seluruh Sekda yang dijadikan sampel sebenarnaya telah dapat menjalankan tugas sesuai tatanan pemerintahan yang diharapkan. Namun demikian seluruh Sekda tersebut belum mampu memberikan pola kepemimpinan yang sifatnya mendorong kearah perubahan yang signifikan, atau memberikan nilai memuaskan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Pelayanan dimaksud misalnya dalam hal kecepatan distribusi surat penting, sangat penting, rahasia atau kecepatan tanggap terhadap pengaduan masyarakat. Tentang kecepatan, ketepatan dan keberanian dalam mengeksekusi atau memberikan saran kepada bupati, tergantung kepada kompetensi seorang Sekda tersebut. Sejauh mana kompetensi seorang maka sejauh itu pula kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kompetensi seorang Sekda sangat mempengaruhi kualitas administrator yang bersangkutan yaitu ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Kesimpulan

Berdasarkan keadaan yang realistis di lapangan, bahwa eksistensi kompetensi seorang Sekda sebagai pejabat yang sangat strategis di kabupaten. Dengan tugas utama sekretaris dalam bidang administarsi, namun seorang Sekda juga berperan sebagai manajer atas koordinasi Bupati. Untuk itu Sekda yang handal diharapkan senantiasa berusaha meningkatkan kompetensinya yaitu; Ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Daftar Pustaka

Dharmesta dan Handoko, 1992;

Drs. The Liang Gie;1975.

Drs.ig. Wursanto; 1982

G. Terry (1977;4)

https;//id.m.wikipidea.org.>sekretaris;

Siti Rohmah dan Tri Laksono Nugroho; 2008.

ISBN 978-602-73638-0-9

Penggunaan Aplikasi Sumber Terbuka Moodle dalam Diklat Berbasis Elektornik

Rahmat Suyatna

Banten Province Education and Training Institute

Jalan Raya Lintas Timur km 4 Karangtanjung Pandeglang

(Diterima 03 Desember 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *This study aimed at developing distance learning applying Learning Management System (LMS). Moodle has been chosen as web developer in academic purpose. It is an open source software that is developed by Moodle.org. By applying this software in web development, the participants could explore the best of it. Though it cannot replace face to face learning lead by teacher, at least it can reduce distance limitations. The user may use what can be done in conventional learning including video conference provided by BigBlueButton. This study applies library research as the method. Here, due to limited time, the writer refers to online libraries i.e. google.com, bitnami.com, gnomio.com and moodle.org. The research shows that Moodle as an offline and online open source software has been a crucially important vessel in bridging communication between teachers and participants.*

Keywords: *moodle,gnomio.com, diklatbanten.gnomio.com* .

Corresponding author: Rahmat Suyatna, E-mail suyatnar@yahoo.com Tel/Fax.: +62 (0253) 206554.

Pendahuluan

Dalam diklat konvensional yang dilaksanakan oleh institusi kediklatan, baik Badan Pendidikan dan Pelatihan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, dan yang sejenis, tatap muka langsung antara peserta diklat dengan narasumber menjadi suatu keharusan. Tanpa adanya kegiatan tatap muka maka tidak ada pembelajaran. Ke depan dengan semakin majunya teknologi informasi, tatap muka langsung akan tergantikan dengan tatap muka interface (antarmuka) menggunakan perangkat canggih semacam video conference.

Perkembangan teknologi saat ini yang ditandai dengan lahirnya teknologi internet 4G seharusnya dapat membuat revolusi baru dalam pembelajaran baik di sekolah maupun lembaga-lembaga diklat. Distance Learning (E-Learning) adalah alternative pembelajaran yang dapat menggantikan pembelajaran konvensional yang terlalu banyak menggunakan kertas. E-Learning akan sedikit sekali menggunakan kertas (paperless) karena segala sesuatu dalam pembelajaran digantikan dengan Learning Management Software (LMS). Tentu saja, teknologi ini sudah banyak yang menggunakan perangkat lunak sumber terbuka (open source).

Dapat dibayangkan, di masa depan, dengan semakin meningkatnya tuntutan kesibukan pekerjaan, peserta diklat memiliki kesempatan yang sangat sedikit untuk mengikuti diklat secara terstruktur dengan kewajiban berkumpul di tempat diklat dengan jadwal tatap muka langsung, sehingga pada akhirnya teknologi informasi akan mengambil peran itu dengan baik. Diklat jarak jauh di hari-hari mendatang bukan lagi menjadi wacana yang mengasyik diantara para pengelola diklat.

Metodologi

Studi ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Nazir (2005: 93) menyatakan bahwa studi kepustakaan atau studi literatur, selain dari mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian, juga diperlukan untuk mengetahui sampai ke mana ilmu yang berhubungan dengan penelitian telah berkembang, sampai ke mana terdapat kesimpulan dan generalisasi yang pernah dibuat sehingga situasi yang diperlukan diperoleh. Sedangkan menurut Nyoman Kutha Ratna dalam Prastowo (2012: 80), kajian pustaka memiliki tiga pengertian yang berbeda. Kajian pustaka adalah seluruh bahan bacaan yang mungkin pernah dibaca dan dianalisis, baik yang sudah dipublikasikan maupun sebagai koleksi pribadi. Kajian pustaka sering dikaitkan dengan kerangka teori atau landasan teori, yaitu teori-teori yang digunakan untuk menganalisis objek penelitian. Oleh sebab itu, sebagian peneliti menggabungkan kajian pustaka dengan kerangka teori. Kajian pustaka adalah bahan-bahan bacaan yang secara khusus berkaitan dengan objek penelitian yang sedang dikaji.

Aplikasi Moodle

Aplikasi Moodle adalah aplikasi opensource yang banyak digunakan oleh pengembangan e-learning karena simple dan lengkap. Jadi, aplikasi ini selain gratis juga menawarkan kemudahan dan kelengkapan dari sebuah Learning Management System atau Course management System. Memang saat ini di era serba teknologi, para ahli yang baik hati ini memberikan amal ilmu yang demikian luar biasa bagi kesejahteraan umat manusia.

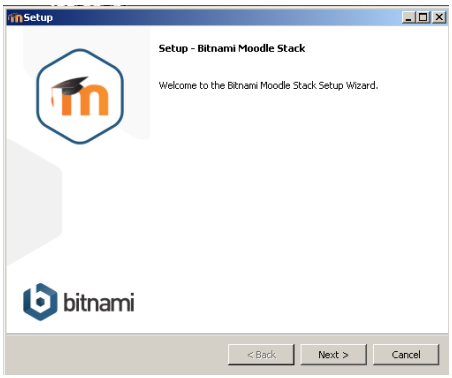
Aplikasi moodle ini tersedia dalam format online maupun off line. Beberapa situs menawarkan sub domain yang dapat dipakai secara gratis dengan persyaratan tertentu. Aplikasi ini merupakan aplikasi paling popular di kalangan e-learning web developer. Customize yang sangat familiar bagi admin, narasumber maupun peserta diklat membuat moodle menjadi aplikasi paling banyak dipakai.

Secara teknis untuk membangun web e-learning (untuk selanjutnya disebut diklat jarak jauh) diperlukan aplikasi moodle yang dapat diunduh dari http://moodle.org/ dan aplikasi xampp yang dapat diunduh dari https://www.apachefriends.org/ versi yang lebih tinggi dari 6.5. Kedua aplikasi ini dapat diunduh secara gratis, yang penting ada koneksi internet. Jika kita menggunakan computer berbasis Windows XP, 7 , 8 atau 10 sebaiknya mengunduh Moodle Bitnami yang dapat diunduh secara gratis melalui https://bitnami.com/ . Dengan bitnami ini, aplikasi xampp tidak perlu diunduh dan diinstall karena sudah terintegrasi dengan wampp.

Membangun Website Diklat Jarak Jauh

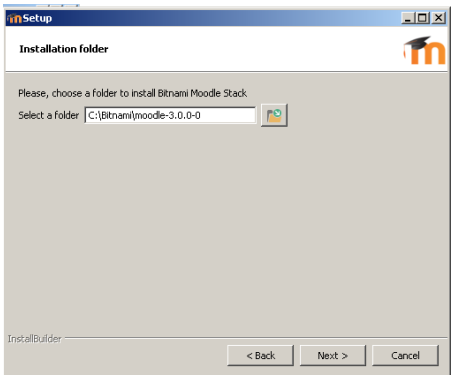
A. Aplikasi Moodle Offline

Langkah pertama dalam membangun website ini adalah dengan menginstall software bitnami dan ditempatkan di drive C:// Cara mudah sekali, jika berhasil maka akan muncul gambar berikut:



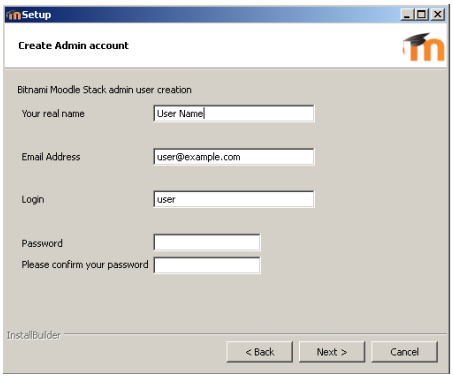
Gambar 1. Tampilan selamat datang menuju pemasangan aplikasi moodle.

Simpan di drive C seperti gambar berikut:



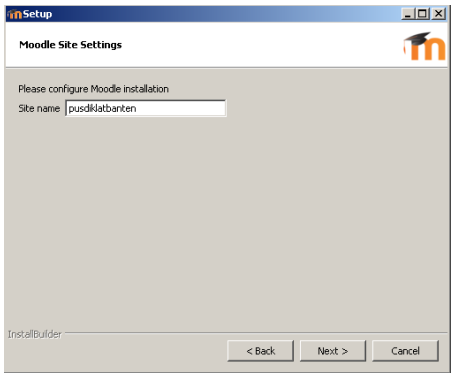
Gambar 2. Posisi aplikasi Moodle

Masukkan username dan password sebagai otorisasi masuk ke web jika aplikasi sudah selesai terpasang di computer.



Gambar 3. Pembuatan admin user

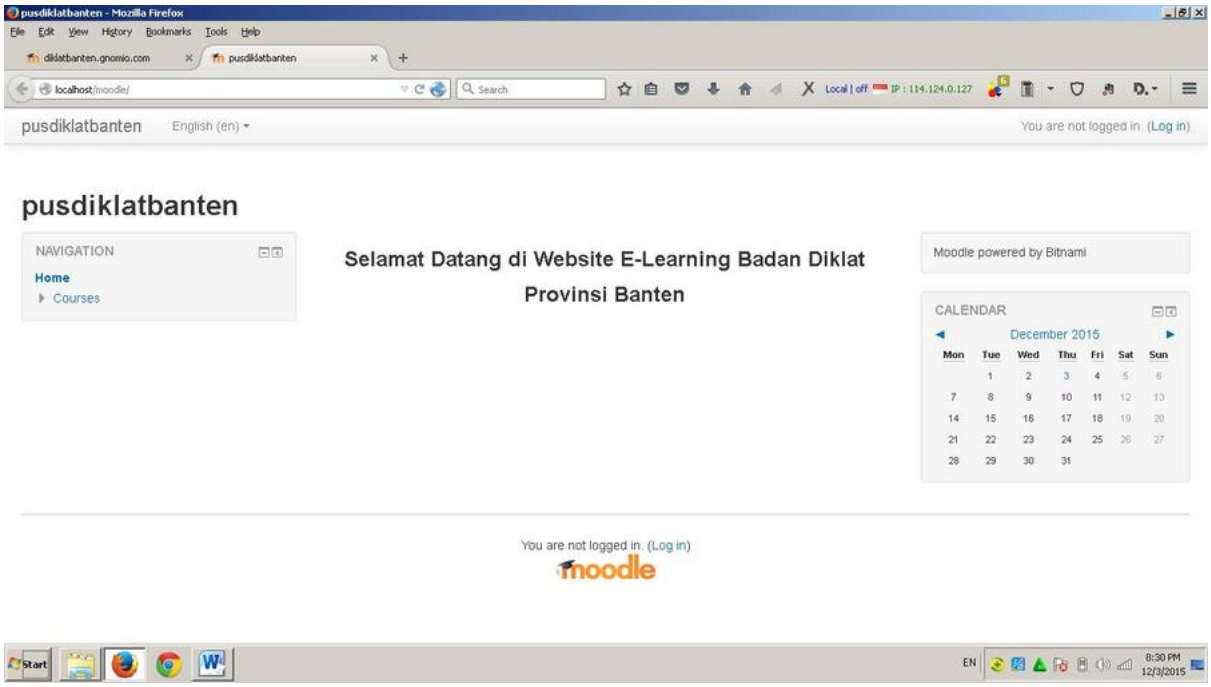
Kemudian masukan nama situs yang akan dibuat misalnya pusdiklatbanten.



Gambar 4. Nama situs yang akan dibuat

Langkah selanjutnya dari membangun web diklat jarak jauh ini adalah dengan mendaftarkan pada hosting. Untuk hosting ini ada yang berbayar ada juga yang free, hal ini tergantung pada keadaan anggaran. Bila memungkinkan hostingnya menggunakan hosting berbayar agar keamanannya terjamin. Hosting gratis memang ada untungnya, namun kadang-kadang banyak iklan yang cukup mengganggu admin maupun pengunjung web (laman).

Tampilan moodle offline yang sudah memiliki alamat di local host dapat dibuka melalui browser, dalam tulisan ini menggunakan Mozilla Firefox versi 38.0.5. Moodle offline ini dapat digunakan di laboratorium computer dimana narasumber dan peserta diklat misalnya terpisah oleh sekat ruangan. Untuk koneksi menggunaka alamat local host (127.0.0.1) menggunakan port yang disediakan oleh WAMPP Bitnami. Tampilannya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Tampilan muka web E-Learning Badan Diklat versi Offline

B. Aplikasi Moodle Online

Dengan semakin canggihnya teknologi online saat ini, aplikasi moodle online gratis adalah pilihan bijak. Aplikasi yang penulis coba gunakan adalah gnomio.com yang dulunya bernama mdl2.com. Tentu saja karena aplikasinya gratis maka akan ada banyak iklan yang muncul karena hidupnya penyedia moodle ini dari iklan. Alamat webnya ada di http://www.gnomio.com. Berikut ini adalah tampilan web penyedia moodle online gratis:

Tweets por @GnomioNews
New!
Gnomio
DISCOVER THE ULTIMATE E-LEARNING TOOL!
Learn to use Moodle, the most widely used open source learning tool.
Create your own free e-learning site without limits on the number of users or courses.
Fill out the form below and you will have your Moodle online within a few minutes.
And now including BigBlueButton web conferencing!
Create your site
Name: .gnomio.com
Only lowercase letters and numbers. (2-12 Chars)
E-mail:
Create
We promise not to use your e-mail for anything else.
If you have an email account @hotmail.com, @live.com, or @outlook.com please add gnomio.com to your email account's safe sender list before creating your new learning site.

Keunggulan moodle online ini settingnya mudah dan sudah tersedia BigBlueButton yang digunakan konferenbsi video pada saat tutorial online. Tentu saja, inilah keunggulan moodle. Moodle sangat familiar dengan apliksi gratis lainnya seperti ispring yang digunakan untuk menampilkan Powerpoint yang dapat dibuka secara online layaknya pembelajaran yang dibawakan oleh widyaiswara.

Admin hanya perlu membuat situs dan alamat email aktif untuk membuat web moodle secara online. Setelah aktivasi akun email yang didaftarkan admin dapat log in dengan menggunakan username dan password yang diberikan oleh penyedia secara gratis. Setelah selesai langkah selanjutnya adalah mengkastemais web mulai dari merubah tampilan supaya menarik sampai dengan memasukkan materi-materi diklat yang diperlukan.

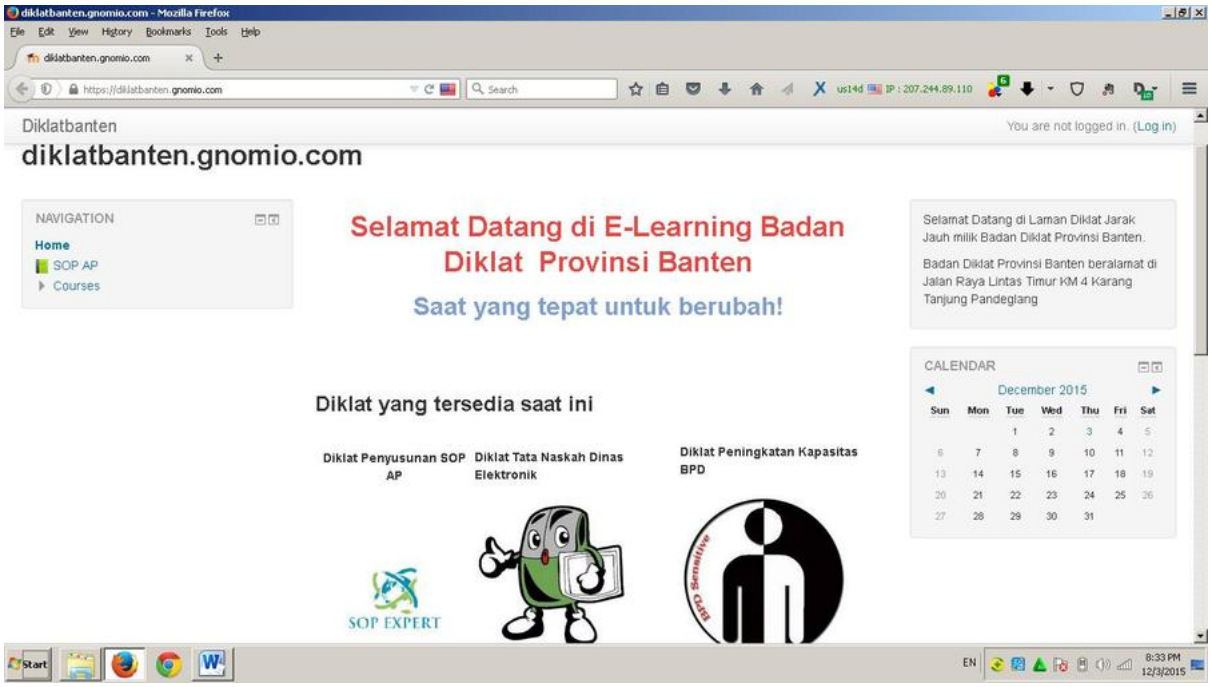
Ketika web atau laman sudah selesai dibuat, langkah yang harus dilakukan admin adalah memasukkan diklat yang akan diikuti oleh peserta diklat secara elektronik. Istilah secara elektronik di sini adalah diklat yang diadakan dengan menggunakan koneksi internet dan medianya adalah moodle online. Tugas lain yang harus dilakukan admin adalah mendaftarkan peserta satu per satu dan hasilnya admin memberikan username dan password untuk log in ke dalam laman. Jadi, penyelenggara jangan khawatir kehilangan sumber finansila dengan adanya diklat jarak jauh. Yang berbeda dalam diklat jarak jauh hanyalah pada pelaksanaan yang lebih mengandalkan teknologi internet.

Apa yang dapat dilakukan peserta dalam diklat jarak jauh ini? Peserta dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan peserta diklat dalam diklat konvensional seperti membaca modul, melihat powerpoint, mengerjakan ujian online, menyerahkan tugas baik pilihan ganda maupun essay sampai tutorial online yang dijadwalkan oleh admin dan diketahui oleh seluruh

peserta diklat. Di waktu yang telah ditentukan, peserta diklat dapat melakukan pembelajaran tatap muka secara online menggunakan aplikasi BigBlueButton.

Intinya, melalui media moodle ini pendidikan dan pelatihan yang biasa dilaksanakan secara konvensional menggunakana tatap muka langsung dapat dilakukan secara interface. Ke depan dengan semakin canggihnya teknologi internet (teknologi 4G) maka kualitas diklat jarak jauh akan semakin baik. Karena dengan teknologi 4G, tidak akan terjadi lagi loading yang terlalu lama ketika peserta diklat akan mengakses BigBlueButton atau mengakses file-file lain yang telah disimpan oleh admin.

Tampilan web E-Learning Badan Diklat Banten secara online adalah sebagai berikut:


diklatbanten.gnomio.com - Mozilla Firefox
Diklatbanten
diklatbanten.gnomio.com
You are not logged in. (Log in)
NAVIGATION
Home
SOP AP
Courses
Selamat Datang di E-Learning Badan Diklat Provinsi Banten
Saat yang tepat untuk berubah!
Selamat Datang di Laman Diklat Jarak Jauh milik Badan Diklat Provinsi Banten.
Badan Diklat Provinsi Banten beralamat di Jalan Raya Lintas Timur KM 4 Karang Tanjung Pandeglang
CALENDAR
December 2015
Diklat yang tersedia saat ini
Diklat Penyusunan SOP AP
Diklat Tata Naskah Dinas Elektronik
Diklat Peningkatan Kapasitas BPD
SOP EXPERT

Gambar 7. Tampilan Muka Web E-Learning Badan Diklat Banten versi online

Hasil dan Pembahasan

Sekalipun belum melaksanakan secara terbuka aplikasi moodle yang penulis sampaikan di muka, uji coba yang dilakukan penulis menunjukkan aplikasi moodle merupakan aplikasi opensource yang luar biasa kegunaannya dalam mendekatkan jarak yang jauh. Jauhnya jarak peserta diklat dengan induk, yaitu Badan Diklat Provinsi Banten dapat direduksi melalui penggunaan web diklat jarak jauh ini.

Hasil studi menunjukkan bahwa kedua aplikasi baik online maupun offline memiliki kemampuan yang luar biasa jika dibandingkan system web pada umumnya. Moodle memiliki kemampuan menampilkan Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat, Modul diklat, bahan tayang, bahan ujian, tugas dan lain sebagainya. Selain itu, untuk kegiatan tatap muka antara peserta diklat dengan widyaiswara dapat dilakukan secara online menggunakan web cam (aplikasi BigBlueButton).

Melalui tulisan ini penulis ingin mengajak rekan-rekan widyaiswara untuk mengenal aplikasi sumber terbuka terutama moodle yang dapat digunakan secara gratis dalam melaksanakan diklat-diklat teknis ataupun ketika coaching diklat kepemimpinan pola baru.

Kesimpulan

Mengingat kegunaannya yang sangat fungsional maka penggunaan aplikasi *open source* Moodle baik dalam format *online* maupun *offline* dapat direkomendasikan sebagai website e-learning (laman diklat elektronik). Namun penulis menyadari bahwa penggunaan aplikasi ini tidak serta merta harus menggantikan diklat konvensional karena diklat jarak jauh belum menyentuh substansi diklat itu sendiri, yaitu perubahan sikap dan tingkah laku. Penulis berpendapat penggunaan aplikasi ini sangat cocok untuk diklat teknis tertentu yang sifatnya administrasi atau tulis menulis. Itulah sebabnya dalam diklat kepemimpinan pola baru juga dapat digunakan sebagai sarana coaching karena peserta diklat dapat mengirim pekerjaan dengan cara unggah dan widyaiswara (narasumber) dapat memberikan koreksi secara langsung.

Penulis menaruh harapan besar kepada Badan Diklat Provinsi Banten sebagai lembaga Pembina kediklatan di tingkat provinsi untuk mulai dapat menggunakan aplikasi open source ini secara baik dengan cara menautkannya pada web yang telah ada. Di kemudian hari, layaknya sekolah dan perguruan tinggi, seluruh Badan Diklat Provinsi se-Indonesia dapat mulai menggunakannya sebagai media coaching secara online atau diklat teknis berbasis elektronik.*****

Daftar Pustaka

Anderson, T. & Elloumi, F. 2004. *Theory and practice of online learning*. Athabasca University.

http://gnomio.com

http://www.eurekapendidikan.com/2014/12/kajian-pustaka.html Disalin dan Dipublikasikan melalui Eureka Pendidikan

Janicki, T.N., G.P. Schell & J. Weinroth. 2002. *Development of a model forcomputer supported learning systems*. Available: [Http://www.ao.uiuc.edu/ljet/v3n1/janick]

Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Prastowo, Andi. (*2012*). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* Yogyakarta: Diva Press.

www.amiroh.web.id

www.bitnami.com

www.ilmukomputer.com